

Rapport à madame la ministre de l'Éducation nationale
et de la Jeunesse

madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Perspectives d'évolution des filières des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) et des ingénieurs, personnels techniques et administratifs (ITA)

N° 22-23 240A- mars 2024

*Inspection générale de l'éducation,
du sport et de la recherche*

**Perspectives d'évolution des filières des ingénieurs et personnels
techniques de recherche et de formation (ITRF)
et des ingénieurs, personnels techniques et administratifs (ITA)**

Mars 2024

Jean-François PICQ

Nicolas CHAILLET

Pascal MISERY

Charles PERSOZ

*Inspecteurs généraux de l'éducation,
du sport et de la recherche*

SOMMAIRE

Synthèse	1
Liste des recommandations	4
Scénarios d'évolution envisageables	5
Introduction.....	6
1. Les filières ITRF et ITA qui présentent des caractéristiques distinctes, sont toutes deux peu valorisées au sein de la fonction publique	7
1.1. Conçues pour répondre aux besoins spécifiques de l'enseignement supérieur, ces filières sont construites sur la même architecture	7
1.1.1. <i>Leur cadre statutaire les distingue du reste de la fonction publique</i>	<i>7</i>
1.1.2. <i>La filière ITA regroupe l'intégralité des fonctions d'appui des EPST, tandis que la filière ITRF coexiste avec d'autres filières dans les EPSCP, dans les CROUS ainsi qu'au sein du MENJ</i>	<i>10</i>
1.1.3. <i>Les structures d'emploi des deux filières sont très différentes, avec une proportion de contractuels deux fois plus importante dans la filière ITRF que dans la filière ITA</i>	<i>14</i>
1.2. Progressivement redessinée, la cartographie des personnels d'appui à la recherche et à la formation aboutit à de nouveaux équilibres.....	16
1.2.1. <i>Le recrutement des contractuels conduit à une augmentation de leur poids dans la filière ITRF et à un net repyramidage dans la filière ITA</i>	<i>16</i>
1.2.2. <i>Les effectifs de la filière ITRF ont cru alors que ceux de la filière ITA ont décliné avec, rapportés respectivement au nombre d'étudiants et de chercheurs, des ratios qui se sont détériorés dans les deux cas.</i>	<i>17</i>
1.2.3. <i>Dans les EPSCP, la filière administrative disparaît progressivement, au profit de la branche d'activité administrative de la filière ITRF.....</i>	<i>19</i>
2. Les enjeux d'attractivité et de fidélisation nécessitent des changements de fond en termes de parcours, carrière et rémunération	20
2.1. Les filières ITRF et ITA recouvrent des métiers indispensables au fonctionnement des établissements de l'ESR mais sont trop peu visibles.....	20
2.1.1. <i>Les valeurs et les engagements des établissements doivent trouver leur traduction dans une « marque employeur »</i>	<i>22</i>
2.1.2. <i>Les établissements doivent engager une politique volontariste de communication sur ces métiers trop méconnus.....</i>	<i>22</i>
2.1.3. <i>Ces filières doivent être plus lisibles</i>	<i>23</i>
2.2. La revalorisation salariale qui apparaît nécessaire, présuppose le respect des 1 607 heures annuelles de travail	23
2.2.1. <i>Le décalage de rémunération des personnels d'appui de l'ESR est important par rapport au reste de la fonction publique</i>	<i>24</i>
2.2.2. <i>Le déficit de temps travaillé des personnels d'appui des EPSCP par rapport à la réglementation provient d'une application erronée de celle-ci</i>	<i>24</i>
2.2.3. <i>Un plan d'action doit être mis en œuvre pour permettre à l'ensemble des établissements d'atteindre les 1607 heures par an dans un délai raisonnable</i>	<i>26</i>
2.3. Les carrières et rémunérations offertes dans les filières ITRF et ITA, insuffisamment cotées au sein de la fonction publique, doivent être revalorisées.....	27

2.3.1.	<i>Les déroulés de carrière sont largement dépendants du corps initial.....</i>	27
2.3.2.	<i>La rémunération doit être rapprochée de celle des emplois publics comparables</i>	32
2.4.	Les corps des assistants ingénieurs, atypiques au sein de la fonction publique, mériteraient d’être supprimés	40
3.	Les enjeux forts de GRH nécessitent de prendre appui sur les bonnes pratiques et sur une déconcentration accrue	41
3.1.	Les processus de gestion doivent être optimisés pour répondre aux besoins des établissements et à l’attente des personnels.....	41
3.1.1.	<i>L’efficience des concours nationaux à affectation locale doit être renforcée pour les deux filières ..</i>	42
3.1.2.	<i>Les propositions d’évolution des concours appellent des aménagements règlementaires, voire législatifs</i>	44
3.1.3.	<i>La formation des agents constitue un atout pour leur parcours et leur carrière et une garantie de professionnalisation pour l’employeur.....</i>	45
3.1.4.	<i>Les filières ITRF et ITA se distinguent par une mobilité très faible, alors qu’elle devrait dynamiser les établissements</i>	45
3.1.5.	<i>Le dialogue entre les acteurs du territoire au sujet de leur GRH doit être développé au sein d’instances de concertation ad hoc.....</i>	46
3.2.	Les EPSCP sont prêts à prendre en charge la déconcentration de la GRH au même titre que les EPST	46
3.2.1.	<i>Le renforcement de l’autonomie des établissements est à l’ordre du jour</i>	46
3.2.2.	<i>Les gains liés à la mise en œuvre de la déconcentration apparaissent indéniables, mais ils doivent être bien anticipés, tout particulièrement en matière de promotion et de procédure disciplinaire</i>	49
3.2.3.	<i>La perspective d’une déconcentration offre une opportunité à la DGRH pour développer un positionnement plus stratégique</i>	51
4.	Différents scénarios d’évolution sont envisageables.....	53
4.1.	Repenser l’architecture des filières ITRF et ITA selon des scénarios gradués	53
4.1.1.	<i>Supprimer les corps des AI / ASI en prenant les mesures transitoires nécessaires</i>	53
4.1.2.	<i>Rechercher une meilleure cohérence entre métiers et filières en supprimant la dualité des fonctions administratives (ITRF - AENES).....</i>	54
4.1.3.	<i>Fusionner les deux filières ITRF - ITA, levier d’une simplification de la gestion RH</i>	55
4.1.4.	<i>Transformer les trois corps de catégorie A en un seul, évolution cohérente avec les réflexions en cours à l’échelle de la fonction publique.....</i>	57
4.2.	Des scénarios permettent de répondre aux demandes spécifiques concernant certains métiers occupant une place singulière dans l’enseignement supérieur et l’enseignement scolaire	58
4.2.1.	<i>Scénario d’évolution pour les personnels ITRF des CROUS.....</i>	58
4.2.2.	<i>Scénario d’évolution pour les personnels ITRF des EPLE</i>	59
4.2.3.	<i>Scénario d’évolution pour les personnels ITRF BAP E des services déconcentrés du MENJ.....</i>	60
Annexes		63

SYNTHÈSE

Le présent rapport répond à une saisine conjointe des ministres en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), et de l'éducation nationale, pour conduire une étude prospective portant sur le devenir de la filière des ingénieurs, personnels techniques et administratifs (ITA) et de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). L'objectif assigné à la mission consistait à prendre en compte « *les évolutions de la fonction publique, de la gestion des ressources humaines (GRH) de l'État et du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche en France* », pour examiner les transformations à opérer dans ces deux filières. Les filières ITA et ITRF ont été créées sur le même modèle afin de rassembler les personnels d'appui¹ à l'enseignement supérieur et à la recherche, respectivement en 1983 et 1985.

- **Bien que dédiées aux mêmes métiers et construites sur le même modèle statutaire, les filières ITA et ITRF ont des caractéristiques différentes (première partie du rapport)**

Les métiers des deux filières sont décrits dans le répertoire dénommé RéFérens (référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur), qui leur est commun. Il contient huit branches d'activités professionnelles (BAP) et 242 emplois-types (ET). Quatre BAP dites « scientifiques », correspondent aux métiers de soutien à la recherche et à la formation, ce sont les métiers propres à l'ESR. Quatre BAP dites « support » regroupent les fonctions de type RH, finances, patrimoine, logistique, numérique, informatique, etc. Les agents de la filière ITA, environ 31 000 personnels (titulaires et contractuels), sont affectés dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), ceux de la filière ITRF, environ 78 000 personnels (titulaires et contractuels), sont très majoritairement répartis dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), mais également au sein du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) ; environ 10 000 personnes dont 60 % sont affectés dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) et 40 % dans les services déconcentrés. Enfin un peu moins de 3 000 agents relevant de la filière ITRF exercent dans les Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS).

Les EPST bénéficient d'une totale délégation de gestion des corps d'ITA qui leur sont attachés, tandis que la filière ITRF, commune à l'ensemble des EPSCP et au MENJ, avec des lieux d'exercice très divers, fait l'objet d'une gestion restée centralisée au niveau du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

La filière ITA regroupe l'intégralité des fonctions d'appui des EPST, alors que la filière ITRF coexiste avec d'autres filières, en particulier celle des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES) et celle des bibliothèques. Il en résulte la présence, au sein d'un même établissement et d'un même service, de personnels aux statuts différents, aux modalités de gestion diverses, rendant difficiles pour un EPSCP la mise en œuvre d'une politique RH commune. Par ailleurs, au sein d'une même unité mixte de recherche (UMR), ces filières coexistent avec des employeurs distincts.

Entre 2015 et 2021, les effectifs ont progressé de 10 % dans la filière ITRF et régressé de 7 % dans la filière ITA. La répartition des catégories d'emplois de la fonction publique est de 79 % en catégorie A et 3 % en catégorie C pour la filière ITA, et respectivement de 35 % et 38 % dans la filière ITRF. Les fonctions de support représentent 49 % des effectifs dans la filière ITA, et 81 % des effectifs de la filière ITRF.

- **Les deux filières connaissent un manque d'attractivité lié notamment à leur niveau de rémunération (deuxième partie du rapport)**

En premier lieu, comparées aux autres filières de la fonction publique, ces filières connaissent des rémunérations plus faibles. La Cour des comptes indique, dans un rapport paru en janvier 2024 : « *malgré les mesures de convergence, le régime indemnitaire des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche demeure éloigné des moyennes indemnitaires pratiquées par les autres ministères* ». Le parangonnage réalisé par la mission sur un périmètre incluant les autres ministères et les autres versants de la fonction publique confirme

¹ Dans l'ensemble du rapport, le terme générique de « fonctions d'appui » désigne de façon indistincte, les fonctions de soutien et les fonctions de support.

le décalage défavorable aux filières ITA et ITRF, à la fois sur le plan indiciaire pour les corps de catégorie A, et sur le plan indemnitaire, toutes catégories confondues. Ce décalage confine même à un décrochage.

Par ailleurs, dans le même rapport, la Cour des comptes indique un temps de travail effectif de la filière ITRF inférieur de plus de 9 % à la durée légale. L'attractivité des métiers de soutien et support dans l'ESR ne saurait provenir d'un temps de travail plus faible, et le nécessaire effort de remise à plat du régime horaire des agents doit, selon la Cour des comptes, s'accompagner d'un rattrapage de rémunérations. La mission fait sienne cette recommandation et préconise que le MESR accompagne les EPSCP sur une trajectoire de revalorisation des rémunérations de leurs personnels d'appui, en même temps que de remise au niveau légal du temps de travail effectif, ces deux évolutions étant dépendantes l'une de l'autre.

Les mesures préconisées par la mission sont de deux ordres : sur le plan indiciaire, les grilles des corps d'ingénieurs d'études et d'ingénieurs de recherche ITRF et ITA doivent être alignées sur celles des corps comparables de la fonction publique. En matière indemnitaire, le principal levier réside dans les marges de manœuvre budgétaires que les établissements peuvent mobiliser pour harmoniser les attributions indemnitaires entre filières.

La question de l'attractivité des filières ITA et ITRF invite également les établissements à renforcer leur « marque employeur ». Promouvoir les métiers d'appui à l'ESR et, pour les EPSCP, rendre les filières lisibles auprès de leurs étudiants constituent des cibles qui paraissent à leur portée.

Afin de renforcer l'attractivité de ces filières, la mission formule six recommandations dans cette partie, dont l'une concerne les corps des assistants ingénieurs (ASI / AI). Atypiques dans la fonction publique, ces corps constituent un frein au bon déroulement de carrière des personnels. La mission recommande de les supprimer.

- **Amélioration de la gestion et déconcentration sont deux leviers permettant de répondre aux enjeux de GRH dans les filières d'appui à l'ESR (cette question est examinée dans la troisième partie du rapport)**

Renforcer les bonnes pratiques de gestion pourra nécessiter dans certains cas des évolutions réglementaires, voire législatives. Les opérations de gestion relatives au concours de recrutement, acte majeure de GRH, entrent dans cette catégorie. Le coût de gestion de l'organisation des concours est considérable au regard des ressources humaines mobilisées. Moyennant quelques aménagements réglementaires, une voie de recrutement nouvelle consisterait à organiser des concours internes réservés aux contractuels qui justifient par exemple d'au moins deux ans d'ancienneté, et concernerait *a minima* les apprentis salariés par les établissements. Par ailleurs, la mission recommande de simplifier l'organisation des concours en permettant aux jurys de recruter au niveau de la famille professionnelle. Une autre voie, plus transformante, consisterait à transposer les modalités de recrutement appliquées dans la fonction publique territoriale. Cette réforme, qui nécessiterait toutefois une modification substantielle de la partie législative du code général de la fonction publique, doit être explorée.

Déconcentrer la GRH des personnels BIATSS constitue le second levier proposé par la mission, à l'instar de ce que pratiquent les EPST. Pour une certaine partie des actes de gestion, il s'agit d'un transfert de charges qui paraît supportable par les établissements sous réserve d'une professionnalisation accrue. Dans le cas des promotions par liste d'aptitude ou tableau d'avancement, ou pour les actes relatifs au pouvoir disciplinaire, la mission recommande d'étudier les différentes modalités d'organisation présentées dans le rapport : prise en compte des établissements à faible effectif, conventions inter-établissements, constitution des commissions disciplinaires par établissement ou inter-établissements.

Une telle déconcentration conduit à un positionnement de la direction générale des ressources humaines (DGRH) plus stratégique, avec un rôle de pilotage national. Le déploiement de RenoiRH² constitue une opportunité pour réaliser les transformations nécessaires à la consolidation des données de GRH des établissements d'enseignement supérieur au niveau national. Il s'agit notamment de réaliser l'interfaçage des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) des établissements avec le système d'information de la DGRH.

² Le sigle RenoiRH signifie : « Re nouveau de l'outil interministériel de gestion des ressources humaines ».

Ce mouvement de déconcentration a vocation à concerner toutes les filières présentes dans les EPSCP. Il pourrait être envisagée en deux étapes, la première concernant les filières ITRF et administratives. La seconde, bénéficiant du retour d'expérience de la première, permettrait d'atteindre les filières des bibliothèques, pour lesquelles une concertation avec le ministère de la culture pour définir une approche commune constitue un prérequis, ainsi que les personnels sociaux et de santé, qui disposent d'effectifs réduits répartis dans un grand nombre d'établissements.

La mise en place d'un groupe de travail chargé d'instruire plus avant l'ensemble des questions à résoudre permettra de proposer une feuille de route nécessaire pour organiser cette déconcentration et garantir, pour les promotions, une égalité de traitement des agents. La mission formule neuf recommandations importantes pour améliorer la gestion et renforcer les politique RH dans les établissements (recommandation n° 8 à n° 16).

- **Pour répondre aux enjeux d'évolution de ces filières, la mission pose différents scénarios**

- *Un premier sous-ensemble concerne quatre scénarios visant l'architecture des filières*

Le premier scénario décrit les voies possibles pour mettre en œuvre la suppression du corps des assistants ingénieurs (cf. supra).

Le second scénario, visant la mise en cohérence des métiers avec les filières, consiste à recentrer la filière ITRF, voire ITA, sur les spécificités des métiers de l'ESR en matière de soutien à la recherche et à la formation. L'esprit de ce scénario est de revenir à la vocation initiale de ces filières.

Le troisième scénario est celui de la fusion des filières ITA et ITRF. Il s'agit là d'un levier de simplification en matière de GRH qui permet de ramener le nombre de corps de quarante à cinq. Dans la suite du rapport Gillet remis à la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche le 15 juin 2023, cette mesure s'inscrit pleinement dans les mesures de simplification de la gestion de la recherche.

Le quatrième scénario concerne la transformation des trois corps de catégorie A en un seul. Il s'inscrit en cohérence avec les réflexions en cours à l'échelle de la fonction publique. Le passage de trois corps et cinq grades à une configuration reposant sur un seul corps et trois grades rendrait les carrières plus dynamiques en réduisant les étapes de progression, et la filière plus lisible pour les acteurs extérieurs à l'ESR. Il contient ainsi les germes d'une fusion des corps ITA-ITRF. Ce scénario apporte une grande fluidité des parcours en même temps qu'il rend la filière de l'ESR attractive, grâce à un débouché de carrière revalorisé avec, dans ce cas, une réduction du nombre total de corps de quarante à trois. Il présente ainsi l'intérêt de proposer une synthèse des scénarios potentiellement sous la forme d'un « trois en un ».

- *Un second sous-ensemble de scénarios répond à la question d'une meilleure intégration de trois types de métiers occupant une place singulière dans la filière ITRF*

Le scénario relatif aux personnels de la filière ITRF du réseau des œuvres vise l'harmonisation des rémunérations des filières des personnels ouvriers (PO), ITRF, et des personnels en contrats à durée indéterminée (CDI) avec celles des personnels des EPSCP, avec une première étape consistant à veiller à ce que le régime indemnitaire en vigueur pour les personnels ITRF soit cohérent avec celui adopté dans les établissements d'enseignement supérieur et le cas échéant les rectorats et autres services déconcentrés.

Pour les personnels de la filière ITRF affectés dans les EPLE, un plan de requalification assorti d'un plan de formation permettrait d'ouvrir les nouvelles perspectives de carrière qui font défaut aujourd'hui.

Pour répondre aux besoins de recrutement d'informaticiens, la solution consiste à créer une véritable filière interministérielle sous l'égide de la direction interministérielle du numérique, en remplacement de la filière à vocation interministérielle rattachée au ministère de l'intérieur.

Liste des recommandations

Recommandation n° 1 : prendre en compte indistinctement dans l'une ou l'autre des filières ITA ou ITRF, l'ancienneté acquise par un agent dans son corps d'origine pour examiner ses conditions de promotion ou d'accès à concourir dans le corps d'accueil.

Recommandation n° 2 : rendre les filières ITRF et ITA plus lisibles en rénovant les dénominations de filières et de corps pour qu'elles soient davantage en lien avec les métiers correspondants. Pour ce faire, il pourra être pertinent de s'inspirer du lexique utilisé dans d'autres filières de la fonction publique. Assortir ce nommage d'un plan de communication.

Recommandation n° 3 : abroger la circulaire ministérielle du 21 janvier 2002 relative aux obligations de service des personnels IATSS. Remettre à plat le cadre juridique sur le temps de travail de ces personnels, en prenant en compte les besoins spécifiques de l'enseignement supérieur et de la recherche, afin d'éviter toute interprétation divergente et pour en simplifier la mise en œuvre.

Recommandation n° 4 : aligner les modalités de reprise d'ancienneté des corps des deux filières sur le décret n° 2023-729 du 7 août 2023 modifiant les conditions de classement du personnel enseignant, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale relevant du ministre de l'éducation nationale.

Recommandation n° 5 : rénover les grilles indiciaires des corps des ingénieurs d'études et des ingénieurs de recherche pour les faire tendre vers les grilles de corps comparables du point de vue du niveau de recrutement et des missions. L'indice sommital de cette grille doit atteindre l'indice brut hors échelle C (HEC), que ce soit à configuration constante, ou dans le cadre d'une refonte plus globale de la catégorie A, comme proposée dans le scénario n° 4.

Mener une réflexion sur la modernisation des emplois fonctionnels de l'ESR, en particulier pour les emplois d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (AENESR) et de directeurs généraux des services (DGS) d'EPSCP de façon à les rendre compatibles avec des emplois de débouchés pour les IGR, tout en revalorisant les filières administratives et « d'ingénieurs ».

Recommandation n° 6 : encourager les établissements à faire de leur politique indemnitaire un levier d'attractivité. Harmoniser la politique indemnitaire entre les différentes filières établissement par établissement. Clarifier la place et les objectifs respectifs de l'IFSE et du CIA dans la politique salariale des établissements en correspondance avec l'esprit et la lettre des textes applicables.

Recommandation n° 7 : mettre en extinction les corps des assistants ingénieurs.

Recommandation n° 8 : simplifier l'organisation des concours en élargissant la compétence des jurys au niveau de la famille professionnelle et en prévoyant une stabilisation des centres organisateurs, sous l'égide de la DGRH garante de la bonne organisation et du bon déroulement au plan national.

Recommandation n° 9 : instaurer un plan de formation à destination des membres de jurys de concours, sous l'égide de la DGRH, avec un suivi obligatoire pour l'ensemble des membres de jury, et proposer aux jurys des outils et méthodes s'inspirant des meilleures pratiques en la matière.

Recommandation n° 10 : diversifier les voies d'accès à la fonction publique en aménageant des concours internes réservés aux contractuels qui justifient d'au moins deux ans d'ancienneté sur l'emploi à pourvoir par un titulaire, et a minima au bénéfice des apprentis.

Recommandation n° 11 : étudier la faisabilité d'une transposition des modalités de recrutement appliquées dans la fonction publique territoriale à la fonction publique de l'État pour les filières ITA et ITRF.

Recommandation n° 12 : instaurer une formation initiale obligatoire pour l'ensemble des néo-titulaires ITA et ITRF déclinée par site sur la base d'un cahier des charges national.

Recommandation n° 13 : instaurer localement des conférences RH à présidence tournante, pour initier un véritable dialogue entre employeurs, améliorer l'information des agents, favoriser leur mobilité et permettre l'émergence d'une politique RH de site.

Recommandation n° 14 : déconcentrer les actes de gestion aux EPSCP ; s’agissant en particulier des campagnes de promotions, engager une concertation afin de définir la répartition du nombre de possibilités de promotion par établissement et les modalités de traitement des dossiers des agents éligibles et candidats.

Recommandation n° 15 : déconcentrer le pouvoir disciplinaire en définissant les modalités adaptées (commission disciplinaire locale ou inter-établissements).

Recommandation n° 16 : accompagner les mesures de déconcentration de la gestion des personnels des filières ITRF et administrative dans les EPSCP d’une évolution du SIRH ministériel permettant à la DGRH de disposer des données consolidées nécessaires à son pilotage pour les agents de ces filières.

Scénarios d’évolution envisageables

Scénarios visant l’architecture des filières

Scénario n° 1 : il propose des modalités de suppression des corps des assistants ingénieurs, avec une particulière attention pour ne léser ni les assistants ingénieurs eux-mêmes, ni les techniciens susceptibles de bénéficier d’une promotion, ni les ingénieurs d’études.

Scénario n° 2 : il propose d’assurer une meilleure distribution des métiers entre les filières, en recentrant la filière ITRF sur les métiers d’appui à l’enseignement et à la recherche.

Scénario n° 3 : il propose la fusion des filières ITRF et ITA.

Scénario n° 4 : il propose une évolution cohérente avec les réflexions en cours à l’échelle de la fonction publique, consistant à transformer les trois corps de catégorie A en un seul.

Scénarios permettant de mieux intégrer certains métiers occupant une place singulière dans la filière ITRF

Pour le réseau des œuvres : le scénario vise l’harmonisation des rémunérations des filières des personnels PO, ITRF et des CDI avec celles des personnels des EPSCP, selon des étapes déterminées.

Pour les EPLE : le scénario propose un plan de requalification assorti des formations permettant d’ouvrir des perspectives de carrière aux personnels de la filière ITRF affectés dans les EPLE, selon des étapes déterminées.

Pour la filière numérique : le scénario consiste, dans le prolongement du rapport conjoint de l’inspection générale des finances et du conseil général de l’économie, *Les ressources humaines de l’État dans le numérique*, à créer une véritable filière interministérielle sous l’égide la direction interministérielle du numérique en remplacement de la filière à vocation interministérielle rattachée au ministère de l’Intérieur.

Introduction

Le présent rapport répond à une saisine conjointe de la part des ministres en charge de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'éducation nationale, pour conduire une étude prospective portant sur la filière des ingénieurs, personnels techniques et administratifs (ITA) régie par le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983, et la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) créée par le décret statutaire n° 85-1534 du 31 décembre 1985.

L'objectif assigné à la mission a consisté à prendre en compte « *les évolutions de la fonction publique, de la gestion des ressources humaines de l'État et du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche en France* », pour examiner les transformations à opérer dans les deux filières mentionnées, ainsi que les filières administratives et des bibliothèques, dans leurs interactions avec la filière ITRF. Il s'agit de répondre aux enjeux de lisibilité et de parcours professionnel des agents, mais aussi d'attractivité, de mobilité et de stratégie en matière de ressources humaines (RH) pour les employeurs, au travers des prismes statutaires, de gestion, de déconcentration et d'architecture des corps des filières.

Le parti pris de la mission a été de rencontrer un grand nombre d'interlocuteurs. Ont ainsi fait l'objet d'une visite ou d'un entretien à distance : les six EPST et quelques-uns de leurs délégations ou centres régionaux (en lien avec les sites universitaires dans lesquels la mission s'est rendue), onze universités, dont l'université Gustave Eiffel, qui a fusionné avec l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), ex-EPST ; deux grands établissements et une école d'ingénieur. La mission a rencontré les gouvernances des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et des organismes de recherche, les directions centrales, dont les directions des ressources humaines, des directeurs de composantes et d'unités de recherche, les délégués régionaux et équivalents pour les organismes de recherche, et des panels de personnels des deux filières. Au total, la liste de personnes rencontrées, portée en annexe 2, comporte environ 350 noms. La mission a auditionné de nombreux acteurs institutionnels, dont certains, comme la direction générale des ressources humaines (DGRH), ou la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP), à plusieurs reprises, les directions d'administration centrales des MESR et MENJ, les acteurs institutionnels France Universités (FU), l'Agence de mutualisation des universités et établissements (AMUE), l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), les associations professionnelles, etc. Enfin la mission a pu échanger avec la quasi-totalité des organisations syndicales, qui lui ont fait part de leurs positions sur l'ensemble des enjeux précités.

Durant le déroulement de la mission, le projet de loi « *pour la confiance et l'engagement dans la fonction publique* » était en préparation au ministère de la transformation et de la fonction publique. Celui-ci vise en particulier à relancer l'attractivité largement entamée de la fonction publique ces dix dernières années, en poursuivant le cycle initié par la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) de 2019 et la réforme de la haute fonction publique de 2021. Parmi les orientations prévues, figurent notamment les objectifs suivants : faciliter l'entrée et la sortie dans la fonction publique ; promouvoir la mobilité ; récompenser l'engagement professionnel en clarifiant les composantes de la rémunération et permettre à la fonction publique de s'adapter avec des modalités de formation et d'acquisition des compétences renforcées.

La mission a pris connaissance des grandes orientations de cette réforme, dans laquelle la réflexion sur l'évolution des filières de l'enseignement supérieur et de la recherche devra s'inscrire. Elle a pu le faire grâce aux informations communiquées par la DGRH, qui est associée aux chantiers engagés par la DGAFP, ainsi qu'à la DGAFP elle-même. Néanmoins, il n'a pas été possible de rencontrer les groupes de travail en charge des différents chantiers, ni de disposer d'une vision d'ensemble de l'avant-projet de loi. Or, tant que le socle des principes généraux qui dictent l'évolution attendue n'est pas arrêté, il n'est pas possible de prévoir les applications réglementaires concrètes d'une réforme annoncée comme une évolution forte de la fonction publique. Les transformations des schémas qui seront appliqués *in fine* aux corps, grades et emplois constituent des déterminants majeurs de l'évolution des filières de la fonction publique de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). En l'absence d'information suffisamment précise et arrêtée, c'est à partir du cadre actuel que la mission a réalisé un parangonnage des statuts des différentes filières.

Concernant l'analyse des cartographies d'emplois et de leurs évolutions, les bases de données ouvertes de l'ESR ont constitué les principales ressources sur lesquelles la mission s'est appuyée. Les dernières informations à jour au moment de la remise du rapport sont datées du 31 décembre 2021 pour les filières

de l'enseignement supérieur, et au 31 décembre 2020 pour les filières propres à la recherche, avec un historique sur six années. Par ailleurs, la première version du rapport social unique du MESR et du MENJ n'est toujours pas parue. Les documents les plus à jour sont constitués par le bilan social 2020-2021 du ministère en charge de l'éducation nationale de l'année et le bilan social 2019-2020 du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Enfin, la mission a pu utiliser toutes les informations communiquées par les directions générales, notamment la DGRH pour un ensemble d'indicateurs de gestion, et la DGAFP pour les informations relatives aux études comparatives portant sur les rémunérations des agents de la fonction publique.

Dans une première partie, le rapport présente les traits saillants des deux filières et de leurs évolutions dans l'ESR sur six années jusqu'en 2021, avec leurs points communs et divergences. Une sous-partie est consacrée à la cartographie des emplois ITRF affectés au MENJ.

La deuxième partie est consacrée aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des agents au sein de ces filières avec d'un côté une meilleure lisibilité des métiers couverts par celles-ci grâce au développement des marques employeurs, et de l'autre une revalorisation indiciaire elle-même conditionnée par l'alignement des établissements de l'ESR sur les 1 607 heures de temps de travail annuel.

La troisième partie traite des évolutions souhaitables en matière de gestion des ressources humaines grâce à l'optimisation des pratiques de gestion, et à la déconcentration de la GRH des personnels IATSS, qui a pour effet de renforcer l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

La dernière partie propose plusieurs scénarios d'évolution : la suppression du corps des assistants ingénieurs, le recentrage de ces filières sur les branches d'activité professionnelle scientifiques, la fusion des deux filières ITRF-ITA et enfin la création d'un corps unique d'ingénieur de catégorie A en remplacement des trois corps actuels. Une deuxième série de scénarios apporte un éclairage circonscrit aux questions posées à la mission sur le devenir des ITRF des CROUS, des EPLE et des services déconcentrés en BAP E « informatique statistique et calcul scientifique ».

1. Les filières ITRF et ITA qui présentent des caractéristiques distinctes, sont toutes deux peu valorisées au sein de la fonction publique

Les filières ITA et ITRF ont été instituées dans le but d'identifier le personnel d'appui³ à la recherche et à l'enseignement supérieur, respectivement dans EPST, et dans les EPSCP.

La filière ITA est destinée à chacun des EPST, avec une gestion totalement déconcentrée, alors que la filière ITRF est destinée à l'ensemble des EPSCP ainsi que des lieux d'exercice très divers (administrations centrales, services déconcentrés, établissements publics administratifs et EPLE) avec une gestion restée très centralisée au niveau de l'administration centrale du ministère.

1.1. Conçues pour répondre aux besoins spécifiques de l'enseignement supérieur, ces filières sont construites sur la même architecture

Les filières ITRF et ITA créées il y a quarante ans, résultent d'une construction originale qui les distinguent des autres filières de la fonction publique.

1.1.1. Leur cadre statutaire les distingue du reste de la fonction publique

1.1.1.1 Les deux filières créées en 1983 et 1985 ont déjà connu des évolutions majeures

Les corps de la filière ITRF sont régis par le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 modifié, qui fixe les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur. « *Ces personnels sont des fonctionnaires régis par les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Ils concourent directement à l'accomplissement des missions de recherche, d'enseignement et de diffusion des connaissances et aux*

³ Dans l'ensemble du rapport, le terme générique de « fonctions d'appui » désigne de façon indistincte, les fonctions de soutien et les fonctions de support.

activités d'administration corrélatives »⁴. Ils se caractérisent par la diversité des métiers exercés et des lieux d'exercice : directions d'administration centrale, services déconcentrés, services à compétence nationale et établissements publics relevant des ministères en charge de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Les fonctionnaires régis par le présent décret sont rattachés au ministre chargé de l'enseignement supérieur, qui peut déléguer tout ou partie des actes de recrutement ou de gestion de ces personnels aux chefs de services ou d'établissements auxquels ils sont affectés. Outre les fonctionnaires régis par ce décret statutaire, la filière ITRF recouvre également les agents contractuels recrutés en référence aux missions, corps et emplois des personnels titulaires de la filière. Par commodité de langage, seront évoquées tout au long de ce rapport les notions de « contractuels ITA » ou de « contractuels ITRF », bien que par définition ces deux filières ne comprennent que des agents titulaires de la fonction publique de l'État⁵.

Le décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié, fixe les dispositions statutaires communes aux corps d'ingénieurs, techniciens et personnels administratifs de recherche de fonctionnaires des six EPST⁶ ainsi que de l'IFSTTAR⁷. Ce décret est complété par les décrets portant statut particulier des corps propres à chaque EPST⁸, afin de prévoir notamment des « *dérogations statutaires justifiées par la spécificité de ces établissements* ». Comme pour les ITRF, la filière ITA recouvre, en sus des fonctionnaires, les agents contractuels recrutés en référence aux missions, corps et emplois des personnels titulaires de cette filière.

Chacune des filières était initialement constituée de deux sous-filières distinguant les personnels techniques d'une part et les personnels administratifs d'autre part. À la fin des années 90, la volonté de « *simplification et d'harmonisation des corps et des carrières* », a permis d'engager « *les travaux conduits dans le cadre d'un observatoire des métiers communs aux universités et aux EPST, s'attachant à rapprocher et à simplifier les cadres de référence des deux statuts, ITARF et ITA* »⁹. En 2002, à l'issue de ces travaux, les deux sous-filières administratives sont mises en extinction. Dès lors, le terme ITRF remplace officiellement le terme ITARF¹⁰, tandis que la dénomination ITA demeure (l'acronyme conservant ainsi le terme « administratifs »). Ces évolutions conduisent à une réduction du nombre de corps de onze à cinq pour chacune des deux filières¹¹.

⁴ Article 1 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur modifié par le décret n° 2011-979 du 16 août 2011. Il convient de noter la qualification de « corrélatives » qui s'applique aux activités administratives. Ce qualificatif justifie la création d'une branche administrative au sein de la filière ITRF pour répondre aux besoins spécifiques de la recherche et de la formation, et implique de fait la coexistence au sein des EPSCP de la filière ITRF et de la filière de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES). Cette distinction n'est pas opérée dans le décret statutaire des ITA.

⁵ Les agents contractuels des établissements publics et services sont recrutés en vertu du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État. Leurs rémunérations sont très majoritairement alignées sur les grilles de rémunération des filières ITA et ITRF.

⁶ Le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) ; l'Institut national d'études démographiques (INED) ; l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) ; l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA) ; l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) et l'Institut de recherche pour le développement (IRD).

⁷ L'IFSTTAR, qui a fusionné au 1^{er} janvier 2020 avec l'université Paris-Est-Marne-la-Vallée pour créer l'université Gustave-Eiffel, conserve ses corps de personnels avec leurs spécificités telles que définies par le décret n° 86-398 du 12 mars 1986 relatif aux statuts particuliers des corps de fonctionnaires de l'IFSTTAR et au décret n° 2019-1567 du 30 décembre 2019 portant diverses dispositions relatives aux fonctionnaires des corps de l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux et aux instances de dialogue social de l'université Gustave Eiffel.

⁸ Décret n° 84-1185 du 27 décembre 1984 pour le CNRS ; décret n° 88-451 du 21 avril 1988 pour l'INED ; décret n° 84-1207 du 28 décembre 1984 pour l'INRAE ; décret n° 86-576 du 14 mars 1986 pour INRIA ; décret n° 84-1206 du 28 décembre 1984 pour l'Inserm et décret n° 85-1060 du 2 octobre 1985 pour l'IRD.

⁹ Circulaire n° 99-221 du 28 1999 portant intégration ou détachement des personnels de l'ARF dans la filière ASU ou dans la filière ITRF - MEN DPATE C2.

¹⁰ ITARF : ingénieurs, techniciens et administratifs de recherche et formation.

¹¹ Treize au lieu de onze, si l'on compte la disparition de la catégorie D dans laquelle figurait le corps des aides techniques pour la sous-filiale technique et des agents de bureau pour la sous-filiale administrative.

Tableau n° 1 : réduction du nombre de corps des filières ITRF et ITA (*)

Catégories	Ingénieurs et personnels techniques	Personnels administratifs
A	Ingénieurs de recherche Ingénieurs d'études Assistants ingénieurs	Chargés d'administration attachés d'administration
B	Techniciens	Secrétaires d'administration
C	Adjoints techniques	Adjoints administratifs
	Agents techniques	Agents administratifs

(*) Les corps figurant dans les zones grisées ont été mis en extinction à l'occasion des aménagements apportés à la catégorie C par le décret 2007-655 2007-04-30 art. 31 du 3 mai 2007¹² (dernière ligne du tableau) et lors de la suppression de la sous-filière administrative en 2002, (colonne de droite).

1.1.1.2 Ces filières sont caractérisées au sein de la fonction publique par l'existence de cinq corps et huit branches d'activité professionnelle

La filière ITRF comme ITA comprend cinq corps :

- celui des ingénieurs de recherche (IGR ou IR) ;
- celui des ingénieurs d'études (IGE ou IE) ;
- celui des assistants ingénieurs (ASI ou AI) ;
- celui des techniciens de recherche et de formation (TECH) et des techniciens de la recherche (TR) ;
- et les corps des adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF) et les adjoints techniques de la recherche (AT).

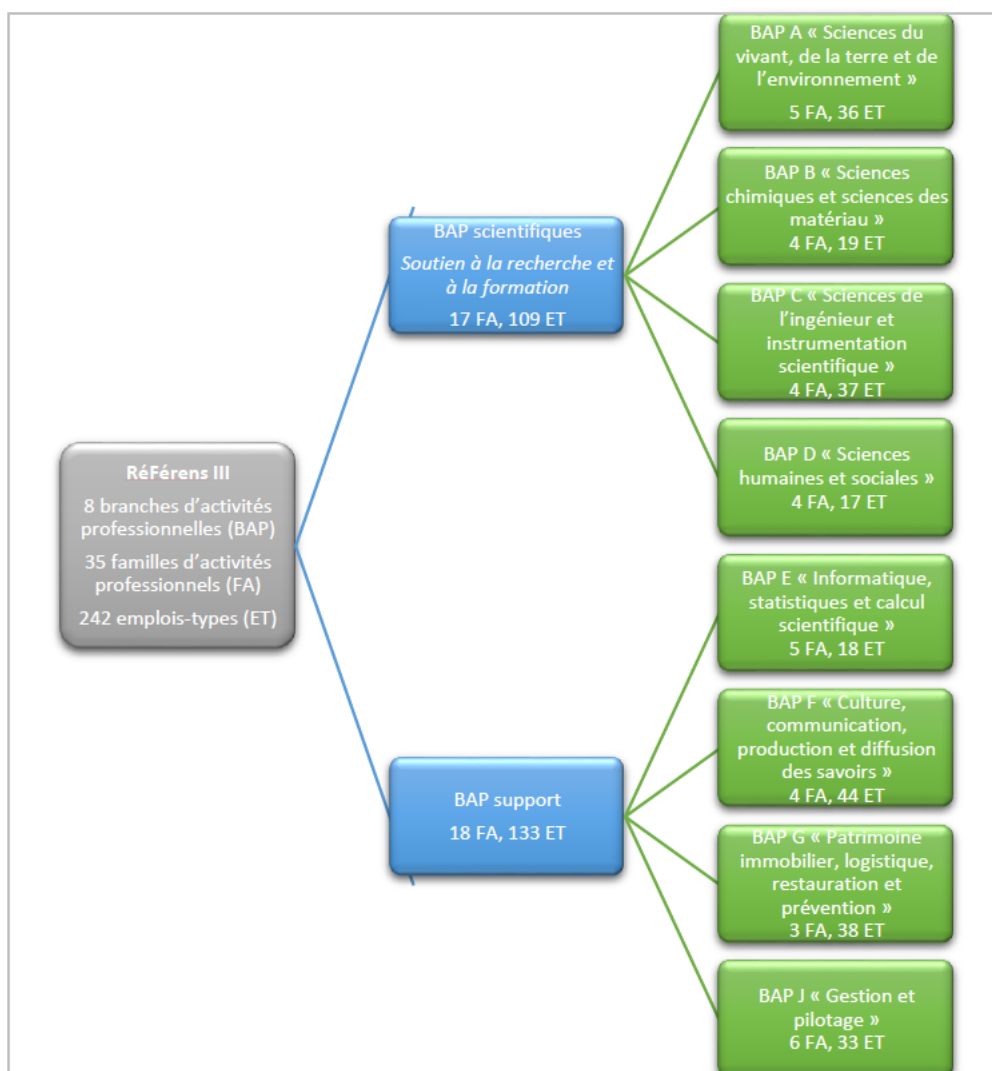
Si elle marque un point commun entre les deux filières, l'existence de trois corps de catégories A, dont les ASI ou AI, constitue une spécificité au sein de la fonction publique (FP).

Les emplois sont répartis en huit BAP qui recouvrent 35 familles d'activités professionnelles (FA) comprenant 242 emplois-types (ET) au total¹³. Les BAP A, B, C et D, en soutien à la recherche et à la formation, sont communément désignées comme « BAP scientifiques ». Les activités relevant de ces BAP sont au nombre de 109 et sont propres à l'enseignement supérieur et à la recherche, ce qui justifie l'existence de ces filières particulières au sein de la fonction publique.

¹² Article 58 du décret statutaire ITRF abrogé par le décret n° 2007-655 2007-04-30 art. 31 du 3 mai 2007.

¹³ Le décret statutaire ne fait toutefois référence qu'aux BAP et emploi-type. La nomenclature se décline bien toutefois en familles d'activités professionnelles.

Graphique n° 1 : représentation du référentiel d'emplois-types dénommé « RéFérens III » à partir des huit branches d'activités professionnelles



Source : mission

Les autres BAP ne sont, pour l'essentiel, pas spécifiques à l'ESR en termes de métiers. Par commodité de langage, elles sont désignées sous le terme de « BAP support » et recouvrent 133 emplois-types distincts. La très grande majorité des emplois des BAP E, F, G et J relèvent de fonctions support comme il en existe dans le reste de la fonction publique et dans le secteur privé, (ressources humaines, gestion financière et comptable, logistique, opérations immobilières, système d'information, ingénierie logiciel, etc.). Au sein de ces BAP dites support, certains emplois correspondent néanmoins à une fonction de soutien, comme par exemple « chargé d'appui au projet de recherche » au sein de la BAP J.

1.1.2. La filière ITA regroupe l'intégralité des fonctions d'appui des EPST, tandis que la filière ITRF coexiste avec d'autres filières dans les EPSCP, dans les CROUS ainsi qu'au sein du MENJ

L'un des premiers marqueurs de ces filières repose sur leur articulation avec d'autres filières pour concourir aux missions d'appui dans leur environnement : dans les EPST, la filière ITA représente pratiquement l'intégralité des personnels d'appui à la recherche, tandis que dans les EPSCP, plusieurs filières coexistent et concourent aux missions de formation et de recherche.

1.1.2.1 Les emplois d'appui des EPST sont regroupés au sein d'une filière unique, la filière ITA

Dans les EPST, la filière ITA couvre l'ensemble des métiers d'appui, les autres n'y sont représentées que très marginalement, contrairement aux EPSCP. De ce fait, la structure des emplois d'appui à la recherche des EPST est plus simple que celle des établissements d'enseignement supérieur.

La filière ITA totalise 30 816 agents, soit 39 % du poids de la filière ITRF, et au sein de filière ITA, la part des contractuels représente 22 % de l'effectif total, contre 47 % pour la filière ITRF.

Tableau n° 2 : répartition des personnels ITA par EPST et catégorie titulaires - contractuels

	% par catégorie	CNRS	INED	INRAE	INRIA	INSERM	IRD	IFSTTAR	Total	%
Agents titulaires	82%	13213	80	6490	616	2866	711	272	24248	79%
Agents contractuels	19%	3034	75	1361	578	1317	487	ND	6852	22%
Nombre total	100%	16176	154	7739	1166	4151	1158	272	30816	100%
	% par EPST	52%	0%	25%	4%	13%	4%	1%	100%	

Note : Bien qu'ancien EPST, l'IFSTTAR a conservé, depuis sa fusion avec l'université de Marne-la-Vallée en 2020, ses corps de personnels ITA avec les prérogatives qui y sont attachées en matière de délégation et de gestion de ses corps. Ils sont donc pris en compte dans le tableau de la cartographie des personnels ITA ci-dessous.

Source : Data ESR, Les personnels titulaires des principaux organismes publics de recherche, année 2020

Il arrive fréquemment que les agents des filières ITRF et ITA travaillent dans les mêmes unités mixtes de recherche ou de service, chaque personnel restant géré par son employeur, avec les règles de gestion de celui-ci.

La mission a pu observer que le détachement entre établissements constitue l'usage courant, tandis que l'intégration est tout à fait exceptionnelle. Elle a fait le constat d'une grande étanchéité entre les deux filières, souvent difficile à comprendre par des personnels partageant des fonctions comparables et des espaces de travail communs. Par exemple, un agent anciennement AI dans la filière ITA et intégré ASI dans la filière ITRF ne conserve pas toujours le bénéfice de ses années de service pour une promotion¹⁴. En effet, dans certains cas il faudra qu'il justifie d'au moins N « années de services effectifs dans son corps¹⁵ », les années en tant qu'AI ne comptant pas ; alors que dans d'autres procédures, comme celle de l'examen professionnel, il pourra avoir à son crédit des « années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie X ou de même niveau ». Rendre possible la prise en compte des services, qu'ils soient effectués dans l'une ou l'autre des filières, pourrait permettre une plus grande fluidité entre des filières quasi jumelles (sauf à imaginer une fusion).

Recommandation n° 1 : prendre en compte indistinctement dans l'une ou l'autre des filières ITA ou ITRF, l'ancienneté acquise par un agent dans son corps d'origine pour examiner ses conditions de promotion ou d'accès à concourir dans le corps d'accueil.

1.1.2.2 Les emplois d'appui des EPSCP sont répartis entre plusieurs filières qui constituent un ensemble plus hétérogène

Au sein des EPSCP, la filière ITRF coexiste avec quatre autres filières : la filière administrative, la filière bibliothèque, la filière sociale et de santé et la filière des personnels ouvriers, en voie d'extinction, qui ne totalise que cinquante-cinq agents, soit 0,06 % des personnels BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé). Ainsi, cette dernière n'est pas prise en compte dans le panorama général.

Avec 82 % des effectifs des personnels BIATSS de l'enseignement supérieur, la filière ITRF est de très loin la plus importante. Elle est suivie par la filière administrative, qui en totalise 12 %. Les universités regroupent 84 % des personnels BIATSS et 83 % des personnels ITRF affectés dans l'enseignement supérieur.

Les personnels contractuels recrutés en référence aux filières correspondantes représentent 42 % du total des personnels BIATSS. Ils représentent 47 % de la filière ITRF, mais seulement 23 % de la filière administrative et 16 % de la filière bibliothèque, tandis qu'ils représentent 65 % de la filière sociale et de santé.

¹⁴ Décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation, article 1 et suivants.

¹⁵ En l'occurrence « son corps » est celui d'ASI et non d'AI, l'ancienneté en tant qu'AI n'étant pas prise en compte.

Tableau n° 3 : cartographie des emplois d'appui dans les établissements d'enseignement supérieur

Personnels Biatss de l'enseignement supérieur	Universités	Grands établissements	Écoles	Autres établissements	Total	% (*)
Filière administrative	9 954	648	544	108	11 254	12%
titulaires	7 678	594	305	63	8 640	77%
contractuels	2 276	54	239	45	2 614	23%
Filière bibliothèque	4 510	340	121	297	5 268	6%
titulaires	3 846	300	112	173	4 431	84%
contractuels	664	40	9	124	837	16%
Filière ITRF	65 448	6 921	4 507	1 561	78 437	82%
titulaires	35 190	3 648	2 495	465	41 798	53%
contractuels	30 258	3 273	2 012	1 096	36 639	47%
Filière sociale et de santé	787	49	29	22	887	1%
titulaires	279	14	8	13	314	35%
contractuels	508	35	21	9	573	65%
Total	80 699	7 958	5 201	1 988	95 846	100%
% par structure d'affectation	84%	8%	5%	2%	100%	
titulaires	46 993	4 556	2 920	714	55 183	58%
contractuels	33 706	3 402	2 281	1 274	40 663	42%

(*) La colonne pourcentage, située à droite du tableau comprend deux types de pourcentages. Pour chaque filière, le premier pourcentage, correspond au poids de la filière rapportée à l'effectif total des personnels BIATSS affectés dans les établissements d'enseignement supérieur (police gras) ; les deux suivants indiquent respectivement la part des personnels titulaires et la part des personnels contractuels au sein de chaque filière.

Source : Data ESR, Les personnels non-enseignants (BIATSS) de l'enseignement supérieur public (national), en date du 31 décembre 2021

Chaque établissement dispose d'une cartographie d'emplois complexe à déchiffrer, comme l'indique le tableau ci-dessus. Ainsi, en EPSCP, chaque cartographie se décline :

- en personnels contractuels et titulaires ;
- par filière et par corps ;
- pour la filière ITRF, la segmentation s'étend aux branches d'activité professionnelle et emplois-types.

Cette cartographie évolue en permanence en fonction des entrées-sorties et transformations d'emplois. En toile de fond, les redondances entre métiers et missions pour des emplois appartenant à des filières distinctes, (filière AENES et emplois de la BAP J de la filière ITRF), ne facilitent pas la bonne connaissance de la répartition des ressources humaines. La gestion prévisionnelle s'en trouve d'autant plus complexe à piloter.

1.1.2.3 *Au sein du réseau des œuvres universitaires et scolaires, la filière ITRF souffre d'un manque d'attractivité qui compromet la fonctionnarisation des personnels ouvriers prévue par le protocole d'accord de 2017*

Jusqu'en 2017, les emplois de personnels ouvriers étaient occupés par des agents non titulaires en CDI, bénéficiant des « dispositions applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires »¹⁶ et constituant un quasi-statut. Depuis le 1^{er} avril 2017, les CROUS ne figurent plus sur le « décret liste » qui leur permettait, par exception au droit de la fonction publique, de recruter des agents contractuels de catégorie B et C directement en CDI. À cette date, 8 200 personnels ouvriers (PO) en CDI, représentant les deux tiers du nombre total d'agents du réseau des œuvres, bénéficiaient des dispositions spécifiques.

Le protocole de fonctionnarisation élaboré sur les fondements de la loi Sauvadet de 2012 a offert la possibilité aux personnels ouvriers en CDI de s'inscrire à deux sessions d'examens réservés, pour une titularisation au sein des corps des ITRF, à hauteur de 1 000 emplois en 2019 et 1 000 en 2020. Les emplois ultérieurs, en principe réservés à la filière ITRF, le sont désormais par la voie de concours et de mutation.

¹⁶ Décision du 20 août 1987 modifiée par la décision n° 95/3 du 18 juillet 1995.

Le nombre d'agents comptabilisés en effectif physique s'élève à 9 480¹⁷. Ces agents sont répartis en trois filières :

- les personnels ouvriers (PO) en CDI, issus du « quasi-statut » et bénéficiant des dispositions applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires ;
- les agents de la filière ITRF ;
- et les agents de la filière des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.

Tableau n° 4 : répartition des personnels du réseau des œuvres par filière en ETP et des personnels ITRF en personnes physique par filière et catégorie de la fonction publique

Filières	Nombre	%	ITRF	restauration	hébergement	Service g.	Total	%
PO (CDI)	5 228	53	A	27	3	297	357	12
ITRF	2 641	27	B	266	113	199	578	22
ATSS	1 917	20	C	984	582	170	1 736	66
Total	9 786	100	Total	1 277	698	686	2 641	100
			%	48 %	26 %	25 %	100 %	

Sources : bilan social du réseau des œuvres universitaires

La fonctionnarisation mise en œuvre des personnels ouvriers en CDI au profit de la filière ITRF ne suit pas la trajectoire initialement prévue, notamment en raison du manque d'attractivité de la filière ITRF. Se pose alors la question des modalités de poursuite dans le temps du protocole d'accord du 4 mai 2017 signé entre les syndicats, la ministre de l'éducation nationale, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le secrétaire d'état chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et le Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) (cf. infra partie 4).

1.1.2.4 Les personnels ITRF du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse sont majoritairement affectés en EPLE sur des emplois de laboratoires qui souffrent d'un manque d'attractivité, ainsi qu'en services déconcentrés

Les personnels ITRF affectés au ministère de l'éducation nationale, toutes catégories confondues, sont au nombre de 10 510¹⁸. Les deux principales structures d'affectation sont les EPLE, qui représentent 58 % de l'effectif total, et les services déconcentrés, 35 % des affectations :

- dans les services déconcentrés, 85 % des affectations concernent les ITRF de la branche d'activités professionnelles informatique, statistiques et calcul scientifique, les autres étant distribués entre les branches d'activité gestion et pilotage et patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention ;
- 54 % des effectifs des ITRF affectés au MENJ le sont en lycée, plus particulièrement ceux comprenant des classes préparatoires aux grandes écoles et des sections de brevet de technicien supérieur (BTS).

¹⁷ Bilan social 2021 du réseau des œuvres universitaires et scolaires.

¹⁸ Source : DGRH C : effectifs des personnels BIATPSS en personnes physiques en activité (hors CLD) répartis par programme LOLF au 1^{er} février 2023.

Encadré n° 1 : cartographie de la filière ITRF au MENJ

Personnels ITRF de l'éducation nationale par structure d'affectation

EPLÉ				administration centrale	services déconcentrés de l'éducation nationale don DSDEN	Autres	Total
6054		58%					
Collège	LEGT	Lycée polyvalents	lycée professionnel				
441	3468	2060	84	420	3689	347	10510
4%	33%	20%	1%	4%	35%	3%	100%

Sources : panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023 édité par la DEPP et bilan social 2021 du ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports

Sur les 6 054 ITRF présents dans les EPLE, 794 sont des agents contractuels et 5 260 sont titulaires. Parmi ces derniers, le taux de répartition entre les corps de la filière ITRF est de 1 % pour les assistants ingénieurs, 19 % pour les techniciens et 80 % pour les adjoints techniques¹⁹.

Le déroulé de carrière quasi inexistant qui est offert aux personnels de laboratoire dans les EPLE réduit considérablement l'attractivité de ces métiers, ce qui hypothèque le remplacement des départs en retraite (voir partie 4).

1.1.3. Les structures d'emploi des deux filières sont très différentes, avec une proportion de contractuels deux fois plus importante dans la filière ITRF que dans la filière ITA

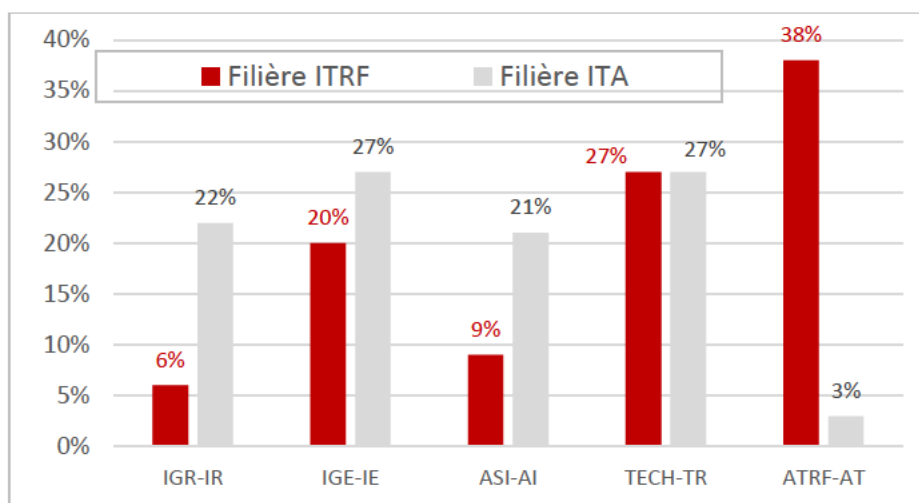
Les différences de structures d'emploi ont trait à la part de contractuels dans chacune des filières²⁰, à la proportion des corps de catégorie A et de catégorie C et à la proportion des branches d'activité scientifiques et des branches d'activité support :

- si des agents contractuels sont recrutés en référence à ces filières dans les deux environnements, leur part est plus de deux fois plus importante dans les EPSCP que dans les EPST (47 % contre 22 %) ;
- la structure par corps diffère entre les deux environnements (EPSCP et EPST) par le pourcentage d'emplois en catégorie A. Ceux-ci représentent 70 % du total des emplois dans les EPST pour 35 % dans les EPSCP. En particulier, les IR représentent 22 % des emplois de la filière ITA, soit près de quatre fois plus que la part des IGR parmi les emplois de la filière ITRF (6 %). La part de la catégorie B est à l'identique dans chacune des filières, soit 27 %, et c'est donc la catégorie C qui occupe la position symétrique de la catégorie A, avec une part de 38 % des emplois dans cette catégorie pour la filière ITRF contre seulement 3 % dans la filière ITA ;

¹⁹ Source : panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023 édité par la DEPP et bilan social 2021 du ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports.

²⁰ Par commodité de langage, seront évoquées tout au long de ce rapport les notions de « contractuels ITA » ou de « contractuels ITRF », bien que par définition ces deux filières ne comptabilisent que des agents titulaires de la fonction publique de l'État. Les personnels contractuels recrutés par les établissements ne relèvent juridiquement pas des décrets statutaires de ces filières mais du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État. En revanche, leurs rémunérations est calée dans la quasi-totalité des cas sur la grille de rémunération de ces filières.

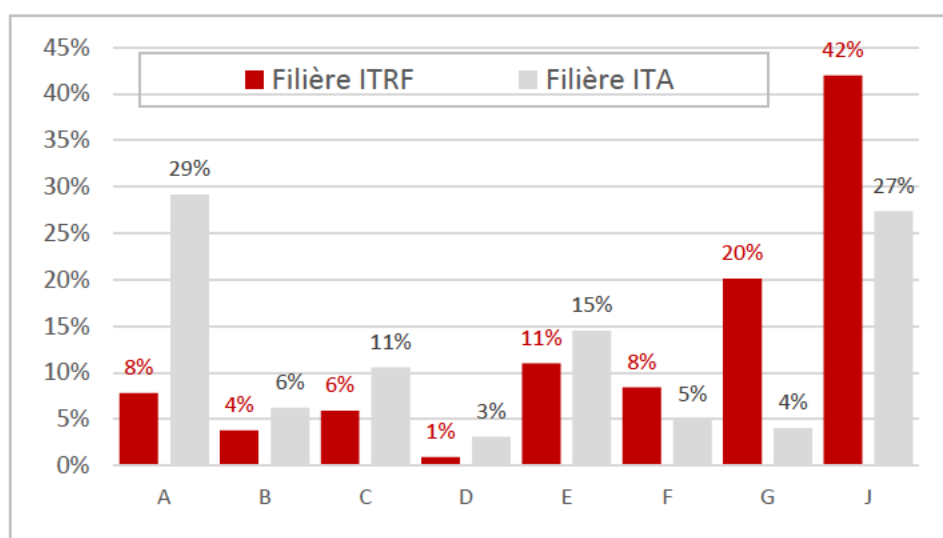
Graphique n° 2 : poids respectif des corps de titulaires dans chacune des filières ITRF et ITA



Source : Data ESR, Les personnels non-enseignants (BIATSS) de l'enseignement supérieur public (national), *op. cit.* 2015-2021 ; Les personnels de soutien des principaux organismes publics de recherche, par sexe, corps et BAP ; 2014-2020. Afin d'harmoniser les unités considérées, il s'agit de personnes physiques

- la part des BAP scientifiques est nettement plus importante dans les EPST, avec près de 50 % des emplois, alors qu'elle ne représente que 19 % dans les EPSCP. En particulier la BAP A (sciences du vivant, de la terre et de l'environnement) concentre à elle-seule 29 % des emplois de la filière ITA²¹, les trois autres BAP scientifiques réunissant 20 % de l'ensemble des emplois en EPST ;
- c'est l'inverse pour les BAP support, qui représentent 81 % des emplois de la filière ITRF de l'ESR pour 51 % dans la filière ITA. Ceci s'explique par les missions d'accueil et de formation des étudiants nécessitant des moyens humains dédiés (cf. graphique 7.a. du 1.2.3 retraçant les évolutions comparatives des étudiants et des personnels d'appui) ainsi que les missions d'hébergement d'une part importante des unités de recherche. En revanche, la BAP E informatique, statistiques et calcul scientifique représente un poids plus important dans les EPST que dans les EPSCP²², ce qui interroge sur le sous encadrement des EPSCP dans le domaine des fonctions support informatique et numérique, la partie informatique scientifique de cette branche d'activité n'intervenant que marginalement dans cette comparaison.

Graphique n° 3 : poids respectifs des BAP pour les titulaires dans chacune des filières ITRF et ITA



Source : *idem* graphique 2

²¹ La BAP A totalise 8 957 emplois d'ITA en EPST pour 3 435 emplois d'ITRF en EPSCP.

²² La BAP E totalise 4 471 emplois d'ITA en EPST pour 4 495 emplois d'ITRF en EPSCP (sources Data ESR précitées).

1.2. Progressivement redessinée, la cartographie des personnels d'appui à la recherche et à la formation aboutit à de nouveaux équilibres

1.2.1. Le recrutement des contractuels conduit à une augmentation de leur poids dans la filière ITRF et à un net repyramidage dans la filière ITA

1.2.1.1 La croissance du nombre d'ITRF contractuels est très nette

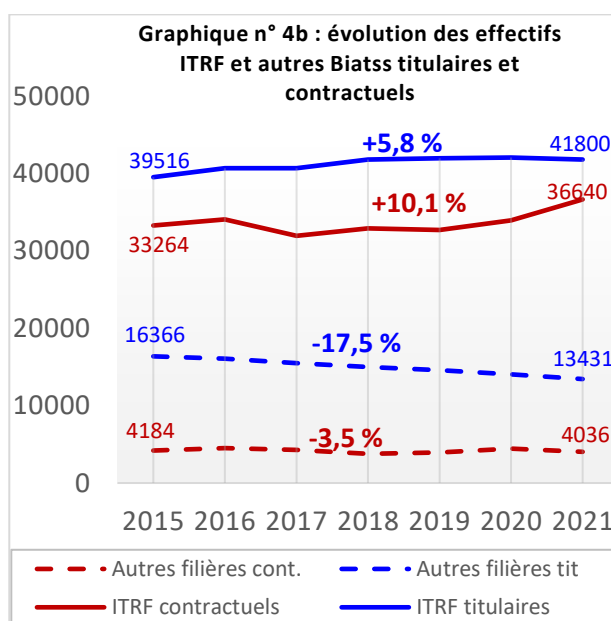
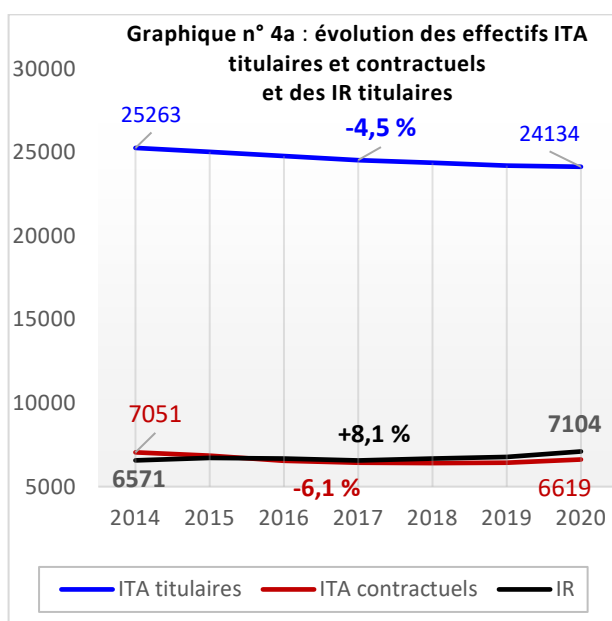
Le recours aux personnels contractuels provient, pour les EPST comme pour les EPSCP, de différents facteurs dont les plus saillants sont :

- une moindre attractivité des concours de la fonction publique, à laquelle les filières ITRF et ITA n'échappent pas ;
- une tension du marché de l'emploi qui confine pour certaines fonctions support à une pénurie de ressources humaines ;
- le recrutement d'agents contractuels²³ permettant de répondre à l'activité générée par les financements sous forme d'appels à projets (AAP), qui ont pris une part majeure des moyens gérés par les établissements ;
- les contraintes budgétaires des établissements publics pour lesquels le différentiel de charges patronales entre agents titulaires et contractuels peut orienter les choix de recrutement vers cette dernière catégorie.

Si toutes les filières ont recours à des agents contractuels, les évolutions constatées sur les six dernières années ne sont pas comparables dans les EPSCP et dans les EPST, comme le montrent les graphiques ci-dessous.

Pour les EPSCP, l'augmentation de plus de 10 % du nombre d'agents contractuels dans la filière ITRF entre 2015 et 2021 contraste avec la diminution de 3,5 % du nombre de contractuels pour les autres filières. Mais la diminution des effectifs des autres filières (- 3 083 agents, soit - 17,5 %) est plus importante que la diminution du nombre de contractuels, dont la part relative augmente de 2,7 % entre 2015 et 2021, alors qu'elle n'est que de 1 % dans la filière ITRF.

Sur cette même période, le nombre d'agents contractuels des EPST a diminué de 6 % (- 432 agents), soit une diminution supérieure à celle des personnels ITA (- 4,5 %). Toutefois, l'augmentation de la part des ingénieurs de recherche de 8 % (+ 533) constitue une évolution inverse à celle de la filière, traduction d'un important repyramidage dans les EPST.



Sources : idem graphique 2

²³ Les contrats de projets prévus par le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 devraient être appelés à se développer.

1.2.1.2 Le recrutement de contractuels participe au repyramidage des emplois des EPST

Le recours aux personnels contractuels se fait dans chacune des filières au bénéfice de la catégorie A, mais avec une tendance plus marquée dans les EPST.

- Pour les EPST, en l’absence d’information concernant les agents contractuels par catégorie, il est néanmoins possible de mesurer l’effort de repyramidage entrepris avec l’évolution de la part des ingénieurs de recherche. La diminution de trois points du bloc AT-IE entre 2014 et 2020 se retrouve sous forme d’augmentation de trois points des IR sur la même durée.
- Dans les EPSCP, la part des agents contractuels de catégorie A augmente de deux points entre 2015 et 2021, comme l’indique le tableau n° 5b ci-dessous.

Tableau n° 5a : agents titulaires par catégorie dans les EPSCP et les EPST

Tableau n° 5b : agents contractuels par catégorie dans les EPSCP et EPST

Catégories	ITRF titulaires		ITA titulaires		Catégories	ITRF contractuels		ITA contractuels		
	2015	2021	2014	2020		2015	2021	2014	2020	
A	32%	36%	63%	71%	A	39%	41%	IR	21%	24%
B	26%	28%	31%	26%	B	17%	24%	AT-IE(*)	79%	76%
C	42%	35%	6%	3%	C	44%	35%			

(*) Les données relatives aux ITA ne détaillent pas la répartition des agents contractuels entre les corps AT, TR, AI et IE.

Source : Data ESR

1.2.2. Les effectifs de la filière ITRF ont cru alors que ceux de la filière ITA ont décliné avec, rapportés respectivement au nombre d’étudiants et de chercheurs, des ratios qui se sont détériorés dans les deux cas

1.2.2.1 Le repyramidage entrepris par les EPST est plus net que celui des EPSCP

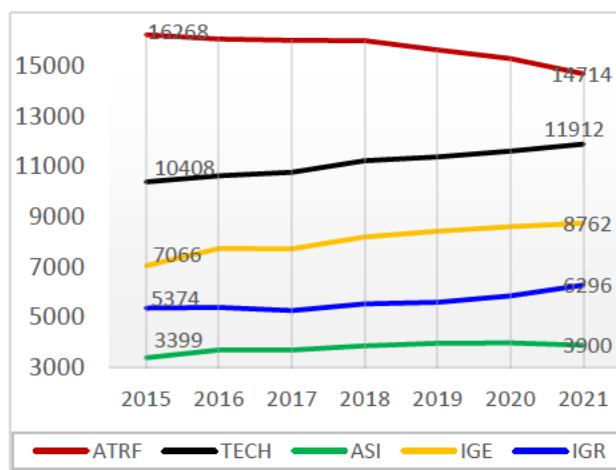
Entre EPSCP et EPST, la structure par corps diffère radicalement entre la part des personnels de catégorie A et celle des personnels de catégorie C : la filière ITRF compte 38 % d’agents de catégorie C (corps des ATRF) contre 3 % dans la filière ITA (corps des AR). De façon symétrique, 70 % des agents de la filière ITA sont en catégorie A pour seulement 35 % dans la filière ITRF.

Le corps des adjoints techniques de la recherche, qui représentait encore 6 % des ITA en 2015, ne représente plus que 3 % en 2021. Il reste 847 agents dans les six EPST, tandis qu’il en reste encore 25 751 dans les EPSCP. Pour les EPSCP, entre 2015 et 2021, la diminution du poids des adjoints techniques de recherche et formation a été de 6 %, et ils représentent encore 35 % des emplois ITRF. À ce rythme, le corps des ATRF devrait se maintenir encore de nombreuses années, tandis que le corps des AR pourrait disparaître à court terme.

Le corps des techniciens progresse dans la filière ITRF alors qu’il est en diminution dans la filière ITA, les deux employeurs principaux de techniciens de recherche, le CNRS et l’INRAE, ayant pris la décision de réduire leur effectif de techniciens au profit d’un repyramidage de leurs personnels.

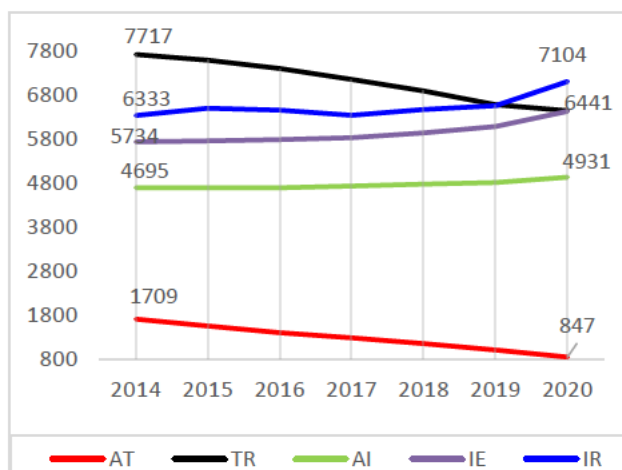
Les effectifs d’ingénieurs de recherche titulaires augmentent significativement à la fois dans la filière ITRF, (+ 14 %), et dans la filière ITA (+ 12 %). Mais force est de constater que les ingénieurs de recherche constituent le corps le moins nombreux dans les EPSCP, alors qu’à partir de 2019, ils sont devenus le corps le plus important en effectif dans les EPST.

Graphique n° 5a : évolution des effectifs ITRF titulaires par corps



Source : Data ESR personnels BIATSS ESR public national entre 2015 et 2021

Graphique n° 5b : évolution des effectifs ITA titulaires par corps



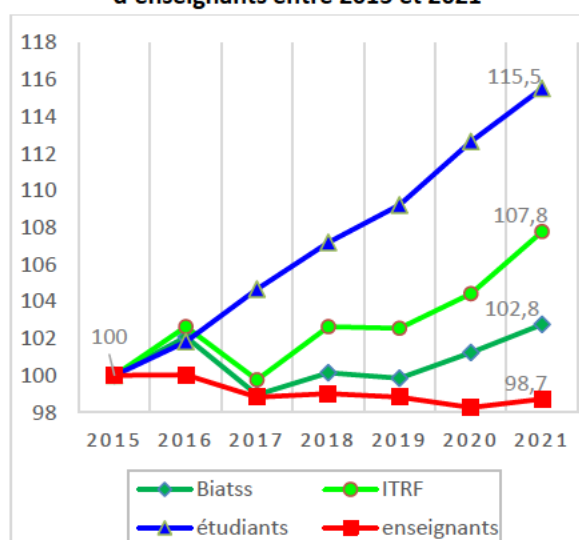
Source : Data ESR, évolution des personnels des EPST par corps entre 2014 et 2020

1.2.2.2 Les taux d'encadrement de la filière ITA se sont davantage dégradés que ceux de la filière ITRF

Dans les EPSCP, les effectifs de personnels BIATSS ont progressé de 2,8 % entre 2015 à 2021. C'est beaucoup moins que l'augmentation de la population étudiante (+ 11,6 %) sur la même période, tandis que le nombre d'enseignants-chercheurs a reflué légèrement (- 1,3 %) et que les effectifs de la filière ITRF ont connu une progression de près de 8 %. Au total, le ratio du nombre d'étudiants par ITRF a augmenté de 35,3 en 2015 à 37,8 en 2021, soit une dégradation du taux d'encadrement de 7 % sur la période.

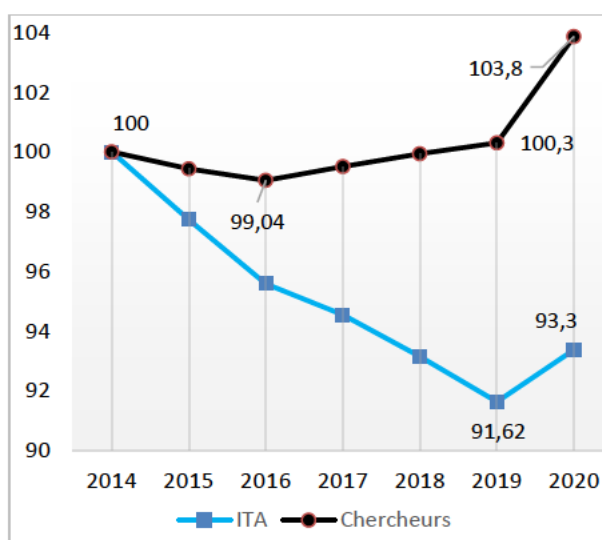
Dans les EPST, la décroissance des personnels d'appui a été constante de 2014 à 2020 (- 8 %), avec un début de rétablissement amorcé en 2020, tandis que le nombre de chercheurs et doctorants a crû de 5,6 %. Le ratio de nombre de chercheurs et doctorants ramené au nombre d'ITA est passé de 1,17 en 2014 à 1,36 en 2019, soit une dégradation de 16 % sur la période.

Graphique n° 6a : évolution comparée, en base 100 en 2015, des effectifs d'étudiants, d'ITRF et d'enseignants entre 2015 et 2021



Source : Data ESR 2015-2021, Les personnels BIATSS de l'enseignement supérieur public, op.cit. ; Effectifs d'étudiants inscrits dans les établissements publics sous tutelle du ministère en charge de l'Enseignement supérieur ; enseignants titulaires et enseignants non permanents dans les établissements publics d'enseignement supérieur

Graphique n° 6b : évolution du nombre de chercheurs et d'ITA entre 2014 et 2020, en base 100 en 2014



Source : Data ESR 2014-2020, Les personnels des principaux organismes publics de recherche, par type de contrat, type d'emploi et corps ; Les personnels de soutien des principaux organismes publics de recherche, par sexe, corps et BAP ; 2014-2020

1.2.3. Dans les EPSCP, la filière administrative disparaît progressivement, au profit de la branche d'activité administrative de la filière ITRF

Les effectifs des agents ITA titulaires affectés en BAP J ont crû de 10 % de 2014 à 2020, tandis que le nombre d'agents titulaires ITRF de la BAP J a augmenté de 25 % entre 2015 et 2021.

Le nombre d'agents ITRF affectés en BAP J a augmenté de 3 400, tandis que les effectifs de la filière administrative ont diminué de 3 013 agents dans les EPSCP, ce qui montre la correspondance étroite entre la diminution de la filière administrative et la croissance de la BAP gestion et pilotage au sein de la filière ITRF.

Dans les établissements d'enseignement supérieur, cette évolution traduit un remplacement progressif et continu de la filière administrative vers la BAP gestion et pilotage, avec une moyenne annuelle de 500 agents de la filière administrative substitués par des recrutements au sein de la filière ITRF. Sur les dernières années, la dynamique observée tend même à s'accélérer. Cette évolution va à l'encontre de l'objectif poursuivi lors de l'extinction de la sous-filière administrative des personnels de recherche et formation au début des années 2000, sous l'effet conjugué de plusieurs facteurs :

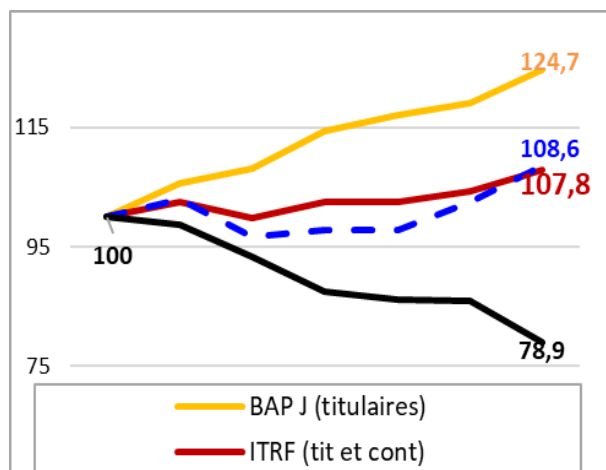
- les établissements d'enseignement supérieur favorisent l'emploi des ITRF, même pour des postes correspondant à des fonctions administratives, car ils en maîtrisent l'organisation des concours et le rythme de recrutement, au détriment de la filière administrative dans laquelle les recrutements sont organisés au niveau ministériel ou interministériel ;
- la déconcentration de la gestion des personnels de l'AENES au profit des recteurs d'académie ne s'est pas accompagnée d'une meilleure prise en compte des besoins des universités, malgré la proximité géographique ;
- la revalorisation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) dans les services déconcentrés a renforcé l'écart avec les régimes indemnitaires des établissements d'enseignement supérieur en plusieurs étapes récentes : l'alignement des trois académies franciliennes avec les administrations centrales, qui n'a pas concerné les établissements d'enseignement supérieur, le déploiement du plan de requalification des emplois des services déconcentrés de ces deux dernières années, l'harmonisation par le haut des régimes indemnitaires entre académies d'une même région académique sans mouvement équivalent dans les établissements ;
- l'insuffisante prise en compte de l'environnement ESR dans la formation des Institut régionaux d'administration (IRA), dont les affectations à l'issue de la scolarité privilégient les EPLE et les services déconcentrés plutôt que les établissements d'enseignement supérieur, conjuguée avec le peu d'engouement de ces derniers pour la filière des attachés de l'administration de l'État.

La gestion très chronophage de la formation, des enseignants et des étudiants, n'incombe pas aux organismes de recherche, ce qui réduit leur besoin en fonction d'appui par rapport aux EPSCP. Par ailleurs, les EPST, pour lesquels aucun obstacle juridique ne s'oppose à ce qu'ils accueillent des agents de la filière administrative²⁴, ne le font qu'à titre exceptionnel et sous la forme de détachement. De ce fait, le phénomène de transfert de la filière administrative vers la filière ITRF observé pour les EPSCP n'existe pas pour les EPST.

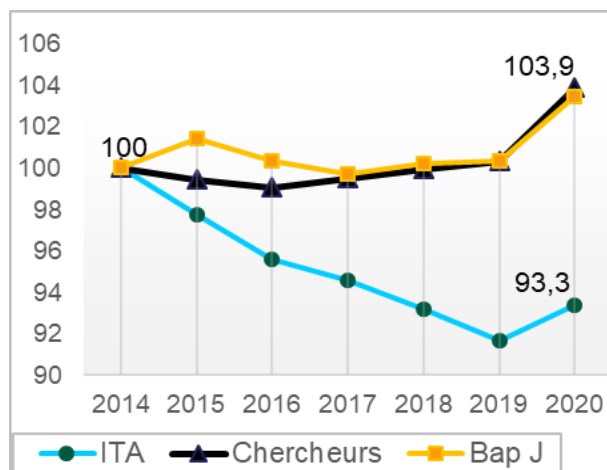
L'augmentation des besoins des EPST pour leur BAP gestion et pilotage, n'en est pas moins importante au regard de l'activité recherche des organismes. Elle est corroborée par les entretiens que la mission a réalisés dans les délégations régionales et centres régionaux des organismes de recherche ainsi que dans les unités de recherche. Les témoignages des responsables régionaux et directeurs d'unités ont fait ressortir la complexité croissante des tâches de gestion, une professionnalisation accrue et un besoin croissant d'agents pour couvrir ce besoin.

²⁴ Il s'agirait selon les DRH des organismes d'un obstacle provenant de leur SIRH.

Graphique n° 7a : évolution comparative de la BAP J dans les EPSCP base 100 en 2015



Graphique n° 7b : évolution comparative de la BAP J dans les EPST base 100 en 2014



Parmi les évolutions constatées dans les EPSCP, la tendance à la disparition de la filière administrative et l'augmentation des recrutements de contractuels sont préoccupantes au regard des critères de mobilité des agents. Dans les EPST, les formes d'étanchéité détectées entre les deux filières ITA et ITRF, conjuguées au recours exclusif à la filière ITA pour les fonctions d'appui, ne participent pas non plus à la mobilité des agents.

2. Les enjeux d'attractivité et de fidélisation nécessitent des changements de fond en termes de parcours, carrière et rémunération

Pour insuffler une dynamique nouvelle en termes d'attractivité et de fidélisation au sein des filières ITA et ITRF, il revient aux établissements de valoriser leur marque employeur. Parallèlement, le MESR ayant précisé les modalités d'application du temps légal de travail, il est de la responsabilité de l'employeur de faire respecter cette obligation. En contrepartie, afin de regagner des marges d'attractivité, le régime de rémunération de ces filières devra être porté au même niveau que celui des autres filières de la fonction publique.

2.1. Les filières ITRF et ITA recouvrent des métiers indispensables au fonctionnement des établissements de l'ESR mais sont trop peu visibles

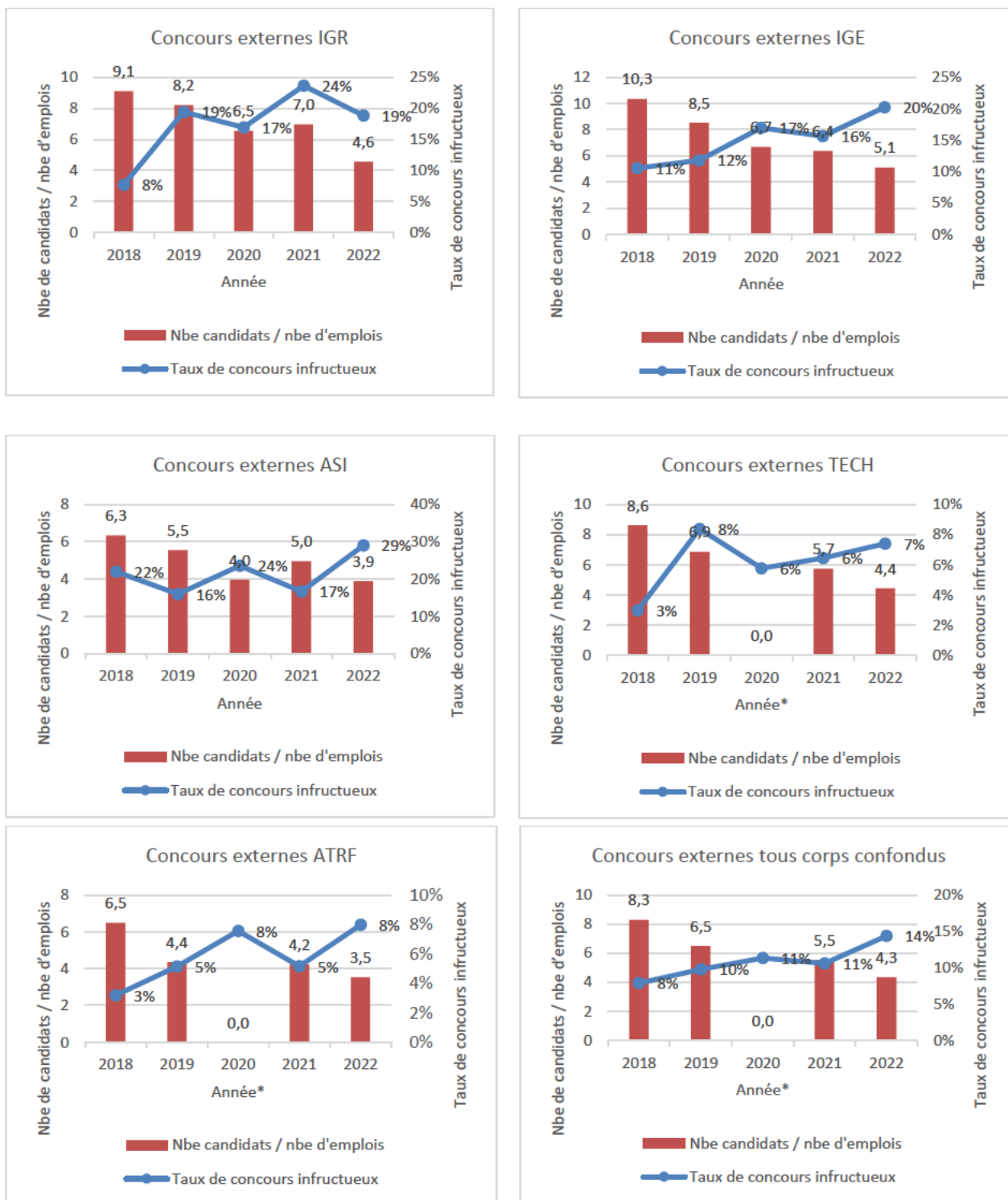
Les missions et le bon fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur, des organismes de recherche et des établissements d'enseignement secondaire requièrent bien d'autres métiers que ceux exercés par les enseignants, les enseignants-chercheurs et les chercheurs. Si tous ceux-ci sont bien identifiés par le grand public, la diversité des autres métiers indispensables au fonctionnement des établissements apparaît encore trop méconnue.

Par ailleurs, le contexte actuel est caractérisé par les tensions d'un marché de l'emploi dans lequel de nombreuses offres restent non pourvues, et par l'évolution des aspirations sociétales et professionnelles, en particulier des jeunes générations – quête de sens, volonté d'un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Les établissements employeurs doivent s'y adapter et prendre des initiatives permettant un renforcement de leur attractivité, en perte de vitesse. Cela s'inscrit également dans une situation plus large de baisse d'intérêt pour les métiers et statuts de la fonction publique.²⁵

À titre d'exemple, les graphiques suivants présentent deux indicateurs relatifs aux concours externes ITRF dans les cinq corps, de 2018 à 2022, toutes BAP confondues. Ainsi, quel que soit le corps, le taux de pression sur les concours externes a significativement baissé ces dernières années. À tout le moins, ces concours connaissent une baisse d'attractivité.

²⁵ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp/notre-coeur-dactivite/renforcer-lattractivite-de-la-fonction-publique/choisirleservicepublicgouvfr-la-marque-employeur-des-services-publics>

Graphique n° 8 : ratio « nombre de candidats présents à l’admissibilité / nombre d’emplois ouverts » aux concours ITRF et taux de concours infructueux, toutes BAP confondues, par corps et pour l’ensemble des corps



Source : mission, à partir des données de la DGRH* : « 0,0 % » en année 2020 indique une donnée non disponible

Au-delà des éléments relatifs aux parcours professionnels et à la rémunération, les métiers exercés par les ITRF et les ITA demeurent trop peu visibles à l’extérieur de leurs environnements, et les filières qui les incarnent trop peu lisibles. Il est donc indispensable de travailler également sur ces axes pour lutter contre leur manque d’attrait. Les entretiens menés par la mission ont montré que les établissements commencent à en prendre conscience et initient des actions visant à enrayer ce phénomène de baisse d’attrait des métiers d’appui à l’enseignement supérieur et à la recherche. L’enjeu est ici de porter haut les valeurs de l’enseignement supérieur et de la recherche en même temps que de faire connaître et promouvoir les métiers d’appui.

2.1.1. Les valeurs et les engagements des établissements doivent trouver leur traduction dans une « marque employeur »

L'un des leviers d'attractivité est le développement d'une marque employeur, action déjà jugée nécessaire par une mission récente de l'IGÉSR²⁶. À l'échelle de la fonction publique, un travail est mené pour développer la marque employeur des services publics.²⁷ À ce stade, la mission n'a pas connaissance de l'impact de cette démarche.

D'après le portail de la fonction publique²⁸, « *La marque employeur consiste, à travers un socle de discours commun, à mettre en avant les valeurs et engagements partagés par l'ensemble des employeurs publics et mis en œuvre au quotidien par leurs agents. Elle s'appuie sur la formulation d'une promesse employeur : "Faire vivre ce qui nous unit et construire une société juste, durable et innovante"* ». Quasiment tous les établissements rencontrés par la mission, EPSCP comme EPST, indiquent travailler sur leur marque employeur, sujet qualifié d'« essentiel » par la présidence de France Universités lors des entretiens avec la mission.

À titre d'exemples, l'Inserm a récemment embauché une responsable du recrutement et de l'attractivité, notamment en charge de développer la marque employeur de l'institut. Il s'agit d'une nouvelle mission, placée au niveau central de l'établissement. L'université Gustave Eiffel a quant à elle lancé en 2023 sa première campagne de communication marque employeur, campagne qu'elle entend renouveler annuellement.

A contrario, un interlocuteur de la mission a indiqué que le développement d'une marque employeur n'aura pas nécessairement d'impact face à des niveaux de rémunération jugés insuffisants et des parcours de carrière jugés trop limités ; un autre a mentionné qu'une marque employeur bien identifiée « *ne résiste pas au niveau des loyers parisiens* ».

En tout état de cause, la mission estime qu'il s'agit là d'un levier d'action dont l'usage est encore timide et que les établissements doivent développer, couplé à une démarche QVT déjà bien engagée dans les établissements rencontrés. Mais il apparaît également à la mission que ce type de dispositif fonctionnera d'autant mieux qu'il sera réellement relayé par les personnels des établissements.

2.1.2. Les établissements doivent engager une politique volontariste de communication sur ces métiers trop méconnus

La promotion des métiers d'appui est faible, voire inexistante. À titre d'exemple, alors que certaines filières de la fonction publique, comme la gendarmerie, les secours civils, l'armée, sont très présentes dans les salons et forums des métiers à destination des étudiants et des élèves du secondaire, il n'est manifestement pas dans la culture de l'ESR de participer à ce type de manifestations, pas plus que de mener des campagnes publicitaires ou d'affichage. De tels initiatives sont pourtant l'occasion de donner à voir la diversité des métiers existants dans le périmètre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique. La mission a toutefois pu relever l'exemple de l'IH2EF, qui participe désormais au Salon des grandes écoles²⁹.

Si l'enseignement et la recherche sont des fonctions bien identifiées du grand public, l'action consistant à faire davantage connaître l'environnement professionnel de l'ESR et à montrer qu'il offre un large panel de métiers n'est pas menée. Ainsi, un plan de communication pourrait être défini par le MESR et mis en œuvre en mobilisant ses opérateurs, incluant une promotion repensée des filières sur son site web³⁰.

Alors que les établissements d'enseignement supérieur ont, par nature, un accès facile aux étudiants, la mission n'a pas identifié d'actions de promotion structurées des métiers de l'ESR menée par les universités auprès de leurs propres étudiants, que ce soit dans les spécialités pour lesquelles il existe des viviers limités par rapport aux besoins (informatique, finances et marchés publics patrimoine, etc.), ou dans des spécialités

²⁶ Pierre Desbiolles (pil.), Patrick Gilli (2023). Les fonctions « ressources humaines » dans l'enseignement supérieur et la recherche. Rapport n° 22-23 003A, novembre 2023. IGÉSR.

²⁷ Voir <https://choisirleservicepublic.gouv.fr/>

²⁸ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp/notre-coeur-dactivite/renforcer-lattractivite-de-la-fonction-publique/choisirleservicepublicgouvfr-la-marque-employeur-des-services-publics>

²⁹ Stand commun du Réseau des écoles de service public (RESP).

³⁰ À la connaissance de la mission, il n'y est par exemple pas question des ITA.

moins en tension. Dans le même ordre d'idées, certains établissements rencontrés par la mission ont manifesté leur volonté de développer l'apprentissage, en recrutant des apprentis au sein de leurs services, ce qui constitue un gisement potentiel de futurs personnels statutaires des établissements (fidélisation, pré-embauche). La mission considère que le sujet en est à ces balbutiements³¹ et qu'il existe des actions volontaristes à mettre en œuvre dans ce sens.

2.1.3. Ces filières doivent être plus lisibles

Les établissements ont désormais presque tous mis en place un accès à leurs offres d'emploi via leur site web. Cela étant, la mission a pu constater que cet accès peut être de facilité variable selon les établissements. Certains mettent, en premier lieu, le métier en avant (et peuvent même aller jusqu'à proposer un dépôt de candidature totalement dématérialisé³²). D'autres proposent un accès plus institutionnel, par les filières, les BAP, les catégories, les corps, les emplois-types, au risque de « perdre » une personne potentiellement intéressée, mais qui ignore les sigles et l'architecture des filières. Pour une meilleure lisibilité des offres d'emploi, il apparaît utile à la mission de mettre en avant le métier, le corps ou la catégorie étant la conséquence des compétences et de la professionnalisation requise.

En outre, la mission a pu recueillir plusieurs témoignages de personnels d'EPSCP, des contractuels mais aussi des titulaires, qui font état de leur manque de compréhension de la filière ITRF, de son fonctionnement – notamment en matière de promotion – et de sa terminologie. La compréhension de la filière et, au-delà, du fonctionnement administratif de l'État et de ses opérateurs, trouve sa source dans l'absence de formation spécifique au moment du recrutement. Ce point sera développé dans la partie 3.1.

Concernant la terminologie, à titre d'exemple, le terme « ingénieur », qui fait pour tous référence à un métier et aux compétences relatives au domaine des sciences de l'ingénieur, devient difficilement compréhensible dans la dénomination de corps, assistant ingénieur, ingénieur d'études ou ingénieur de recherche, pour des métiers et compétences relatives à des champs administratifs. Ajoutons à cela les dénominations des filières elles-mêmes : la dénomination « ITRF, ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation » ne reflète nullement l'existence en son sein de métiers administratifs, tandis que la dénomination « ITA, ingénieurs, personnels techniques et administratifs » disposent d'un intitulé déjà plus clair à cet égard, mais ne fait pas référence à son champ d'action, en l'occurrence la recherche.

Recommandation n° 2 : rendre les filières ITRF et ITA plus lisibles en rénovant les dénominations de filières et de corps pour qu'elles soient davantage en lien avec les métiers correspondants. Pour ce faire, il pourra être pertinent de s'inspirer du lexique utilisé dans d'autres filières de la fonction publique. Assortir ce nommage d'un plan de communication.

2.2. La revalorisation salariale qui apparaît nécessaire, présuppose le respect des 1 607 heures annuelles de travail

Face au double constat de moindre rémunération et d'un temps de travail effectif inférieur de plus de 9 % à la durée légale, le MESR devra accompagner les EPSCP sur une trajectoire de revalorisation des rémunérations de ses personnels d'appui et de remise à plat du temps de travail effectif pour atteindre les 1 607 heures annuelles légales.

³¹ Consulté le 19 janvier 2024, le site recensant les propositions d'apprentissage dans la fonction publique ne fait état que de quatre propositions d'apprentissage dans le champ de l'ESR, dont une à l'ANR et une dans un Crous, les deux autres émanant d'universités.

Voir : https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/recherche-offre?field_type_de_contrat_value%5Bapprentissage%5D=apprentissage&combine=&field_niveau_de_diplome_prepare_target_id=All&field_administration_de_rattache_target_id%5B%5D=1128&geo_boundary%5Bgroup%5D%5Blat_north_east%5D=&geo_boundary%5Bgroup%5D%5Blng_north_east%5D=&geo_boundary%5Bgroup%5D%5Blat_south_west%5D=&geo_boundary%5Bgroup%5D%5Blng_south_west%5D=

³² Voir par exemple le site d'Aix-Marseille Université : <https://recrutement.univ-amu.fr/>

2.2.1. Le décalage de rémunération des personnels d'appui de l'ESR est important par rapport au reste de la fonction publique

Malgré les mesures de convergence, le régime indemnitaire des personnels BIATSS du MESR demeure éloigné des moyennes indemnitaires pratiquées par les autres ministères. Par ailleurs, les contraintes réglementaires et le manque de leviers des EPSCP en termes de gestion, et notamment de promotion, des personnels BIATSS empêchent d'envisager de réelles marges de manœuvre dans ce domaine. Le parangonnage réalisé par la mission dans les autres ministères et autres versants de la fonction publique (cf. infra 2.3.) confirme ce décalage défavorable des filières ITA et ITRF, à la fois sur le plan indiciaire pour les corps de catégorie A, et sur le plan indemnitaire, toutes catégories confondues.

Dans son rapport³³ rendu public en janvier 2024, la Cour des comptes confirme que « *malgré les mesures de convergence passées et à venir, le régime indemnitaire pour les agents BIATSS fonctionnaires du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche demeure très éloigné des moyennes du ministère de l'éducation nationale et des autres ministères. À cela s'ajoute le régime indemnitaire des agents BIATSS non-fonctionnaires qui est contrasté selon les établissements mais est, en moyenne, encore moins attractif* ». Si la justification d'une plus faible rémunération des personnels BIATSS de l'enseignement supérieur a pu s'expliquer jadis, dans certaines situations, comme la contrepartie d'un temps de travail inférieur au temps de travail légal, dans chaque établissement visité, la mission a pu constater que désormais, ni les équipes dirigeantes, ni les personnels des EPSCP ne s'accommodaient de cette situation. France Universités souligne qu'« *on ne saurait en définitive sérieusement tenir le temps de travail comme un avantage comparatif. L'indemnitaire doit être porté à un niveau pertinent pour garantir l'engagement de chacune et de chacun dans les missions qui lui sont confiées* »³⁴.

L'attractivité des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche ne saurait provenir d'une moindre quotité de temps de travail, et l'effort de remise à plat du régime horaire des agents doit s'accompagner nécessairement d'un rattrapage indemnitaire mais également indiciaire, par rapport au reste de la fonction publique. La rémunération n'est certes pas le seul facteur d'attractivité, mais à l'inverse, sur le marché de l'emploi, une moindre rémunération produit un effet délétère.

Pour la Cour des comptes, « *le retour aux 1 607 heures pour les personnels non-enseignants des universités ne peut s'envisager sans mesure de compensation en termes de rémunération de ces personnels* », et de la même façon, le rattrapage de rémunération des personnels d'appui ne peut s'envisager sans atteindre un temps de travail légal dans tous les établissements de l'ESR.

2.2.2. Le déficit de temps travaillé des personnels d'appui des EPSCP par rapport à la réglementation provient d'une application erronée de celle-ci

Le rapport de la Cour des comptes explicite les causes de ce décalage du temps de travail légal et propose une trajectoire permettant de rétablir une situation conforme à la réglementation tout en prévoyant un abondement indemnitaire.

À la lecture des notes de service régissant les horaires et congés des personnels non enseignants des universités, la Cour des comptes a établi que l'écart entre le temps de travail effectif et le temps de travail légal (1 607 heures) s'élevait en moyenne à 140 heures par agent en 2023, représentant 9 % du temps de travail légal. Cet écart provient à hauteur de 61 % des dispositions inscrites dans la circulaire ministérielle n° 2002-007 du 21 janvier 2002. Celle-ci contient trois principes qui conduisent à réduire de manière irrégulière la durée légale du temps de travail. Cette circulaire invite, en effet, à considérer à tort comme du temps de travail effectif :

- les jours fériés légaux, soit huit jours en moyenne par an, représentent 20 % des facteurs de l'écart entre les 1 607 heures et le temps effectif de travail ;
- le temps de pause quotidien de vingt minutes, y compris dans les cas où il n'est pas précisé que les agents doivent rester à la disposition de leur employeur lors de cette pause, ce qui représente 69 heures par agent et par an ou l'équivalent d'une dizaine de jours de congés, soit 31 % de l'écart aux 1 607 heures ;

³³ Le temps de travail des personnels non enseignants des universités : suivi des suites du référé du 19 septembre 2019.

³⁴ Réponse de France Universités au rapport provisoire de la Cour des comptes.

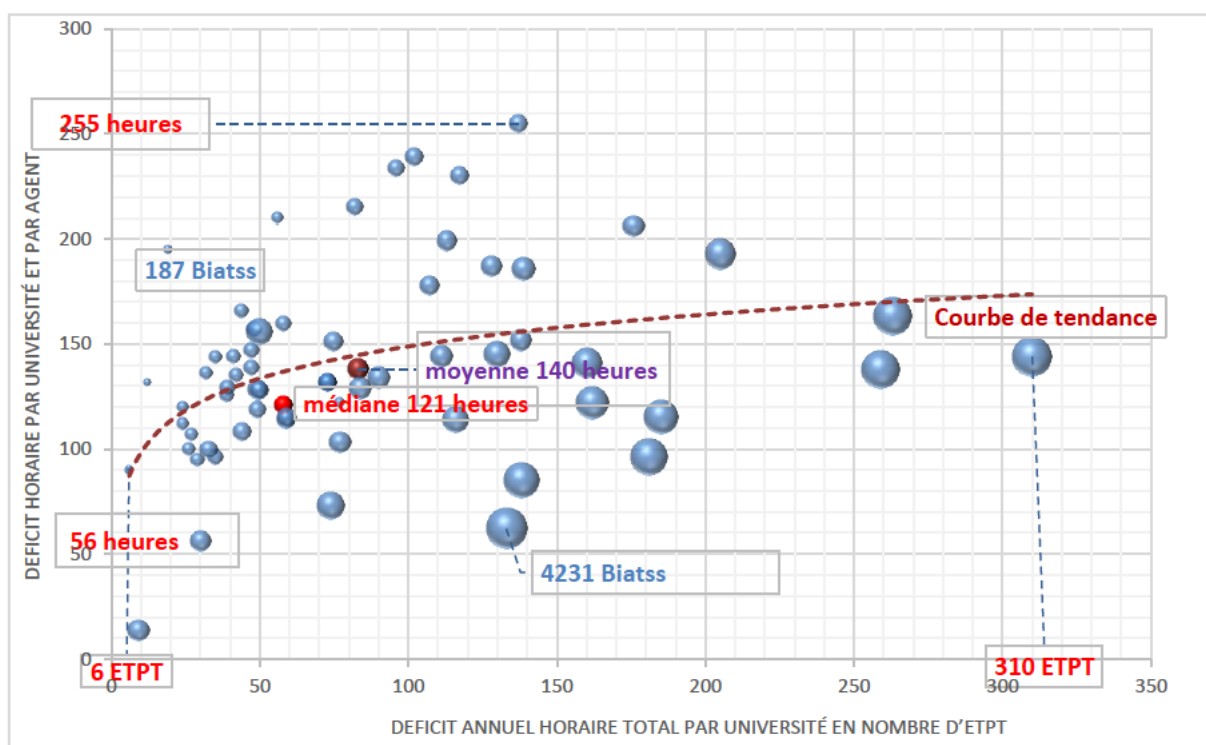
- les jours de fractionnement³⁵, lorsqu’une partie des congés est prise pendant la période hivernale, (soit 2 jours) qui représentent 10 % de l’écart au 1 607 heures.

L’autre partie de l’écart provient, à hauteur de 39 %, des dispositifs locaux pris par les EPSCP en application de l’accord cadre prévoyant 45 jours de congés annuels³⁶.

La situation évolue lentement, comme en témoignent les initiatives récentes de quelques universités pour se rapprocher de la durée légale du temps de travail. Les modalités sont diverses et dépendent du contexte social propre à chacune d’elles : réduction du nombre de jours de congés, augmentation de la durée hebdomadaire de travail, ou combinaison des deux options, avec dans certains cas la mise en place de mesures indemnitaires compensatrices permettant d’améliorer la rémunération des agents de l’université et ainsi de renforcer son attractivité³⁷.

Le graphique ci-dessous croise pour chaque université, en abscisse, le déficit horaire exprimé en nombre d’ETPT, et, en ordonnée, le déficit du temps de travail par agent. La taille des bulles est proportionnelle au nombre de BIATSS affectés à l’université. Pour un écart moyen de 140 heures de déficit de travail par rapport aux 1 607 heures par agent, le graphe indique une grande dispersion des situations : entre 56 et 255 heures de déficit de temps de travail par agent, et entre l’équivalent de 6 à 310 ETPT de déficit cumulé selon l’université.

Graphique n° 9 : déficit du temps travaillé annuel par université en heure par agent et en nombre d’ETPT



Source : rapport de la Cour des comptes et données ouvertes de l’ESR au 31 décembre 2021

Le déficit horaire cumulé des universités de plus grande taille et universités fusionnées, ramené en ETPT, représente entre 3 et 8 % du total de leurs effectifs. Celui des petites et moyennes universités représente un poids relatif situé entre 8 % et 16 % de leur effectif total. L’effort à réaliser est beaucoup plus important pour cette dernière catégorie d’établissements, dont les marges de manœuvre financières sont *a priori* moins grandes.

³⁵ La Cour indique que cette disposition contenue dans le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984, dont l’objectif consiste à mieux répartir le temps de congés sur l’année pour éviter l’existence de période de sous-activité, ne s’applique pas aux agents des universités, du fait même de la fermeture des établissements durant certaines périodes.

³⁶ La Cour indique que sur une base de 45 jours de congés, la durée hebdomadaire moyenne de travail aurait dû être de l’ordre de 38 h 39mn 11s, alors qu’elle n’est en moyenne que de 36 h 35 mn aujourd’hui.

³⁷ L’université de Reims-Champagne-Ardenne (URCA) est la seule qui soit, à ce jour, parvenue à mettre en place un régime de temps de travail pratiquement conforme à la durée légale de 1 607 heures.

Les équipes d'encadrement que la mission a rencontrées ont toutes signalé que le temps de travail effectif des personnels d'encadrement et d'encadrement intermédiaire était très supérieur aux 1 607 heures légales. Cette observation a été confirmée par l'association des DGS, qui précise que les compléments indemnitaires annuels ne permettent pas de rémunérer ces « heures supplémentaires ». Cette observation rejoint la remarque formulée par la Cour des comptes concernant un abondement de la partie indemnitaires des rémunérations.

2.2.3. Un plan d'action doit être mis en œuvre pour permettre à l'ensemble des établissements d'atteindre les 1607 heures par an dans un délai raisonnable

Les recommandations de la Cour des comptes s'articulent autour d'une feuille de route dont le premier jalon est constitué par la remise à plat du temps légal de travail, pour se prolonger vers l'attractivité des métiers d'appui de l'ESR en actionnant les leviers RH de la rémunération, des carrières, des parcours et des conditions de travail. En outre, la Cour indique que l'augmentation du temps de travail des personnels BIATSS suite à son alignement sur la durée légale viendra en partie atténuer le coût d'une revalorisation indemnitaire pour les finances publiques. Le retour à la durée annuelle légale de 1 607 heures ne saurait se traduire par une économie équivalente en termes d'emplois et de masse salariale mais les données établies par la Cour permettent d'estimer le niveau du potentiel dont se privent les établissements pour assumer leurs missions de service public.

Tableau n° 6 : évaluation comparée du coût de la revalorisation indemnitaire et du « gain » associé à un retour aux 1 607 heures pour les universités

Coût de la revalorisation indemnitaire - alignement primes autres ministères	« Gain » ETPT valorisés en euros lié à une régularisation des 1 607 heures	Bilan « gain » ETPT valorisés en euros - coût de la revalorisation
210 708 199 €	313 618 258 €	105 910 059 €

Source : rapport de la Cour des comptes précité

La mission fait sienne l'ensemble de ces recommandations, dont le volet attractivité des métiers d'appui de l'ESR entre pleinement dans la commande adressée par la lettre de saisine abordé en termes de rémunération et de carrière, dans le paragraphe suivant.

En définitive, le plan d'action portant sur les mesures directement liées au temps de travail effectif peut-être énoncé de la façon suivante :

- inscription à l'agenda social d'une trajectoire engageant chacun des établissements d'enseignement supérieur à mettre en œuvre les dispositions permettant aux personnels BIATSS de réaliser un temps de travail effectif de 1 607 heures ;
- abrogation de la circulaire ministérielle n° 2002-007 du 21 janvier 2002 relative aux obligations de service des personnels IATOSS et d'encadrement exerçant dans les services déconcentrés ou établissements relevant du ministère de l'éducation nationale, publiée au Bulletin officiel (BO) spécial n° 4 du 7 février 2002. Cette circulaire constitue également la base d'application des dispositions réglementaires afférentes, pour le ministère en charge de l'enseignement supérieur ;
- remise à plat du cadre juridique sur le temps de travail, comme indiqué par la Cour des comptes, en dissociant les textes applicables aux établissements d'enseignement supérieur qui peuvent avoir des besoins particuliers et, aux EPLE, dont les modalités de fonctionnement sont plus homogènes. Sur les trois points qui contredisent la définition du temps de travail, les jours fériés légaux, le temps de pause quotidien et les deux jours de fractionnement, « il revient au MESR et au MENJ de prendre un texte applicable à tous les établissements en évitant les interprétations inappropriées tout en laissant les universités les adapter aux réalités locales et à la diversité des métiers concernés »³⁸ ;

³⁸ Rapport de la Cour des comptes précité.

- déploiement du dispositif par circulaire interne à chaque établissement selon un agenda prévoyant une date limite de mise en œuvre pour l'ensemble des établissements.

Recommandation n° 3 : abroger la circulaire ministérielle du 21 janvier 2002 relative aux obligations de service des personnels IATSS. Remettre à plat le cadre juridique sur le temps de travail de ces personnels, en prenant en compte les besoins spécifiques de l'enseignement supérieur et de la recherche, afin d'éviter toute interprétation divergente, et pour en simplifier la mise en œuvre.

Les marges de manœuvre générées par l'augmentation du temps de travail permettront d'engager le volet portant sur l'attractivité des métiers d'appui de la filière ITRF.

2.3. Les carrières et rémunérations offertes dans les filières ITRF et ITA, insuffisamment cotées au sein de la fonction publique, doivent être revalorisées

2.3.1. Les déroulés de carrière sont largement dépendants du corps initial

Les déroulés de carrière des personnels ITRF et ITA statutaires sont, comme pour les autres corps de la fonction publique, largement dépendants du corps d'entrée et des conditions de promotions offertes pour les évolutions de grades et de corps.

Concernant l'entrée dans un corps, deux modalités existent, au-delà des dispositions relatives à la loi Sauvadet qui se sont présentées entre 2012 et 2018³⁹ : le concours externe, généralement au premier grade de chaque corps⁴⁰, et le concours interne, cette dernière modalité restant essentiellement théorique pour le recrutement de personnels statutaires extérieurs à ces deux filières, au détriment de la mobilité au sein de la fonction publique.

Pour la promotion, en fonction de sa nature (grade ou corps), différentes dispositions sont offertes aux agents, selon des critères d'ancienneté définis dans les textes réglementaires.

Pour l'évolution de grade, il s'agit de la promotion par inscription sur un tableau d'avancement au choix pour les six évolutions de grades⁴¹ ainsi que pour l'accès à l'échelon spécial HEB pour les ingénieurs de recherche hors classe. À cela s'ajoute, pour quatre de ces grades⁴², une possibilité d'avancement après inscription sur le tableau d'avancement suite au succès à un examen professionnel, procédure dont le formalisme rappelle celui des concours internes et externes impliquant notamment un oral.

Pour la promotion dans les quatre corps de catégories B et A, de technicien à ingénieur de recherche, celle-ci peut passer par une inscription sur un tableau d'avancement au choix ou par voie de concours interne. Le protocole d'accord faisant suite à la loi de programmation de la recherche (LPR) a par ailleurs prévu pour les personnels ITRF, durant cinq ans à compter de 2021, des procédures de promotion dérogatoires dans le cadre du repyramidage de la filière (voir encadré ci-après).

Concernant les recrutements par concours externe, il existe dans les textes une correspondance croissante entre le rang hiérarchique administratif de chaque corps et le niveau de diplôme requis :

³⁹ La loi n° 2012-347 de mars 2012 dite « loi Sauvadet » vise à faciliter l'accès au statut de fonctionnaire des contractuels. Elle promeut également une transformation plus effective des contrats à durée déterminée (CDD) en CDI et la loi n° 2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a prorogé au 12 mars 2018 le délai d'éligibilité au dispositif.

⁴⁰ Quelques exceptions se voient en particulier pour le recrutement externe en IR hors classe, qui est une modalité plus fréquemment utilisée lors des concours externes, pour les ITRF comme pour les ITA.

⁴¹ AT / ARTF 2^e et 1^{ère} classe, techniciens de classe supérieure (TCS) et techniciens de classes exceptionnelles (TCE), IGE / IE hors classe, IGR / IR hors classe.

⁴² AT / ATRF 2^e classe, TCS et TCE, IR hors classe.

Tableau n° 7 : niveau de diplôme minimal requis pour les concours externes

Cat.	Corps	Niveau de diplôme minimal
C	Adjoint technique	Niveau 3 : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), brevet d'études professionnelles (BEP)
B	Technicien	Niveau 4 : baccalauréat
B	Technicien supérieur	Niveau 5 : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT) ou équivalent
A	Assistant ingénieur	Niveau 5 : BTS, DUT ou équivalent
A	Ingénieur d'études	Niveau 6 : licence
A	Ingénieur de recherche	Niveau 7 : master

Source : mission d'après les décrets statutaires

Néanmoins, dans les faits, cette correspondance souffre de certaines difficultés d'application. D'une part, dans les recrutements récents, elle apparaît souvent décalée avec un niveau de diplôme des lauréats qui est fréquemment supérieur au niveau requis réglementairement, que ce soit pour les concours de la filière ITA ou ceux de la filière ITRF⁴³. Les éléments recueillis par la mission auprès des établissements⁴⁴ et les témoignages de personnels au cours des entretiens montrent ainsi, sans que les données soient exhaustives, que ce constat s'applique à l'ensemble des corps, en dehors des ingénieurs de recherche. Les lauréats du concours d'adjoint technique sont fréquemment titulaires du baccalauréat et ceux des concours de techniciens peuvent être titulaires d'une licence voire d'un master⁴⁵. D'autre part, au-delà de ce décalage entre conditions minimales et diplômes détenus, on observe une superposition entre les niveaux de formation des candidats : ainsi, des titulaires de master sont lauréats aussi bien dans les concours de technicien, d'assistant ingénieur et d'ingénieur d'études, alors que ce diplôme n'est désormais le minimum requis que pour les concours externes d'ingénieur de recherche.

Cette configuration pose nécessairement la question de la cohérence entre le niveau de formation et le corps d'emploi ainsi qu'avec les fonctions qui y sont attachées, et suggère que certains candidats peuvent intégrer un corps selon l'opportunité des postes ouverts, plutôt qu'exclusivement sur le niveau de qualification nécessaire. Pris ensemble, ces éléments montrent que le niveau du corps d'entrée peut être en inadéquation avec le niveau de qualification des lauréats, ce qui aura nécessairement un impact sur leur déroulé de carrière. En effet, le corps d'entrée, et la filière à laquelle il appartient, va largement déterminer les possibilités offertes aux agents dans leur déroulé de carrière. Selon sa porte d'entrée, le titulaire d'un master recruté initialement comme technicien de classe normale devra progresser⁴⁶ sur cinq grades et trois corps pour atteindre le grade d'IEHC, s'il s'en tient aux voies de promotions classiques, quand le titulaire d'un même master lauréat initialement d'un concours d'ingénieur d'études de classe normale ne devra évoluer que sur un grade pour atteindre celui d'ingénieur d'études hors classe.

⁴³ Cette observation peut s'observer également dans d'autres filières de la fonction publique.

⁴⁴ Avec toutes les limites que rencontrent ces statistiques car certains candidats ne présentent pas leur diplôme le plus élevé pour ne pas apparaître en trop grand décalage avec le niveau requis.

⁴⁵ Dans les BAP scientifiques, un nombre significatif de lauréats aux concours d'ingénieur par concours externes d'études sont titulaires d'un doctorat.

⁴⁶ Hors progression par concours externe et, plus rarement, par concours interne.

Encadré n° 2 : la place du doctorat dans la formation initiale des personnels ITRF et ITA

Historiquement, lorsqu'ils concouraient par la voie externe, les ingénieurs de recherche de BAP scientifiques étaient majoritairement recrutés après un doctorat. C'était moins vrai pour les BAP administratives, pour lesquelles les recrutements étaient pourvus par la voie interne, même si les EPST et EPSCP ont pu recruter par la voie externe un certain nombre de docteurs sur des fonctions d'administration et de pilotage de la recherche. La réforme de décembre 2022 sur les conditions de recrutement des IR/IGR a modifié un paramètre important : désormais, un master ou équivalent suffit pour être candidat au concours externe de ces corps. S'il n'est pas possible d'anticiper les conséquences de ce changement sur les profils et le nombre des candidats qui vont désormais postuler pour être IR et IGR, une question se pose tout de même sur la place et la valorisation du doctorat dans les filières ITA et ITRF, corps participant largement aux activités de recherche et d'enseignement supérieur.

Pour les activités scientifiques, ces nouvelles dispositions de recrutement peuvent interroger, étant donnée l'importance d'une expérience de et par la recherche pour exercer des activités hautement techniques ou encadrer scientifiquement des personnels au sein d'équipe de recherche.

Pour les branches administratives, cette nouvelle donne renvoie à la place et à la valorisation du doctorat dans la sphère publique : si en France le constat d'une trop faible reconnaissance du doctorat dans les administrations a été maintes fois souligné, aucune réponse n'a vraiment permis de modifier les équilibres. Le signal d'un recrutement de personnels de l'ESR qui ferait totalement l'impasse sur le doctorat est sans doute une difficulté. Le récent rapport réalisé par Philippe Gillet (juin 2023, partie 1, proposition 3) avait souligné une nouvelle fois la nécessité de donner une place aux docteurs dans le pilotage et la construction des politiques publiques. Plusieurs initiatives visant à combler le retard de la France dans ce domaine avaient été soulignées. En particulier, l'adaptation de concours spécifiques aux docteurs a été permise depuis 2013 et a été appliquée (au moins dans les textes) à de nombreux corps de la fonction publique (plus de 60). Ainsi l'accès à l'Institut national du service public (INSPÉ), le concours d'attachés sur les trois versants, celui d'ingénieurs hospitaliers, des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, prévoient par exemple la possibilité de mettre en place, pour les titulaires d'un doctorat, soit des modalités adaptées lors des épreuves, soit des concours spéciaux réservés.

Dans l'état actuel des textes, le recrutement d'ITRF ou d'ITA selon des procédures spécifiques ou adaptées n'est pas prévu⁴⁷.

Il pourrait être opportun de prévoir la possibilité d'ouvrir des concours spéciaux réservés aux docteurs et d'envisager concrètement que les établissements s'en saisissent dans le cas de recrutements scientifiques ciblés nécessitant un haut niveau d'expertise, mais aussi dans le champ administratif dans lequel des docteurs pourraient apporter leurs compétences et leur expertise.

Si la philosophie des mécanismes de promotion de grade par inscription sur tableau d'avancement et par examen professionnel est commune aux filières ITRF et ITA, leurs cadres concrets d'application sont en réalité distincts, aboutissant à des dynamiques de déroulé de carrière assez différentes. Pour la filière ITRF, les taux de promotion permettant de déterminer le nombre maximum d'avancements de grade (communément appelé « *taux pro-pro* »⁴⁸) est fixé par l'autorité de gestion (le MESR), sur avis conforme du guichet unique de la DGAFP et dans le respect des dispositions applicables aux fonctionnaires et agents publics⁴⁹. Pour la filière ITA, les établissements fixent librement le nombre d'agents susceptibles d'être promus, sans contraintes réglementaires ou arbitrages externes, à condition que les promotions induites ne provoquent pas de dépassement de la masse salariale au-dessus de leurs capacités financières.

Cette disparité, couplée à une asymétrie des pyramides des effectifs par grade entre les filières ITRF et ITA, aboutit à des *taux pro-pro* très différents, et donc à des opportunités d'évolution variables selon l'établissement dans lequel les agents exercent leur activité. Ainsi, en analysant les chiffres des années 2021 et 2022, le *taux pro-pro* pour l'accès d'un technicien de classe normale de la filière ITRF au grade de technicien supérieur était nationalement de 10 %, sans que tout le contingent soit pourvu, quand il pouvait atteindre six points de plus dans certains EPST. Un phénomène identique, également en défaveur de la filière ITRF,

⁴⁷ L'adaptation des épreuves de concours est une autre option possible par les textes réglementaires pour permettre la reconnaissance du doctorat.

⁴⁸ Ce taux s'exprime, pour chaque grade, en nombre maximum d'agents qui peuvent être promus, rapporté au nombre d'agents promouvables.

⁴⁹ Décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps d'administrations de l'État.

s'observe pour l'accès à la première classe des adjoints techniques. Comme le montre le tableau suivant, d'autres disparités peuvent être observées entre les filières ITRF et ITA, mais s'observent également entre les différentes branches au sein de la filière ITA, avec des taux variant largement entre les EPST, allant du simple au double voire au triple selon le grade d'arrivée.

Tableau n° 8 : taux d'avancement de grade pour les filières ITRF et ITA en 2021 et 2022, en grade d'arrivée

		ITRF	ITA			
			Moyenne	Moyenne pondérée par les effectifs	Minimum	Maximum
IGR/IR hors classe	2022	10 %	4,8 %	3,9 %	1,7 %	10,2 %
	2021	10 %	4,9 %	3,9 %	1,7 %	10,9 %
IGE/IE hors classe	2022	13 %	15,9 %	16,4 %	11,3 %	19,7 %
	2021	13 %	13,9 %	16,2 %	10,2 %	16,7 %
TECH/TR de classe exceptionnelle	2022	14 %	13,5 %	14,7 %	7,3 %	19,1 %
	2021	12 %	13,3 %	14,5 %	7,4 %	19,1 %
TECH/TR de classe supérieure	2022	18 %	12,8 %	15,1 %	8,3 %	15,7 %
	2021	10 %	12,8 %	14,9 %	10 %	16,1 %
ATRF/AT principal de 1 ^{ère} classe	2022	17 %	27,7 %	36,4 %	14,8 %	40,6 %
	2021	8 %	22,5 %	23,6 %	21,1 %	24 %
ATRF/AT principal de 2 ^e classe	2022	28 %	25 %	40 %	0 %	50 %
	2021	12 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Source : DGRH

Concernant la filière ITRF, s'ajoute à cela que, dans la période récente, certains taux de promotion effectifs sont inférieurs au taux maximum prévu dans les textes : dans le cadre des mesures salariales annoncées en 2021 par le ministère en charge de la fonction publique, une augmentation significative des taux de promotions ministériels pour les catégories C et B (voir tableau ci-après) a été observée, augmentant d'autant le nombre de postes disponibles sans que le nombre de candidats pour les promotions par examens professionnels suive la même dynamique. Pour les ingénieurs de recherche, le nombre de dossiers soumis pour l'accès à la hors classe a aussi été insuffisant pour utiliser l'intégralité du contingent, limitant le taux de promu sur promouvables à 8,6 % en 2021 et 9,8 % en 2022 contre 10 % théoriquement.

Tableau n° 9 : évolution des taux de promotion pour changement de grade dans la filière ITRF

Grade	2021	2022
Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle	12 %	14 %
Technicien de recherche et de formation de classe supérieure	10 %	18 %
Adjoint technique de recherche et de formation principal de première classe	7,5 %	16,5 %
Adjoint technique de recherche et de formation principal de deuxième classe	12 %	28 %

Source : DGRH

Concernant les promotions de corps par inscription sur une liste d'aptitude, les décrets statutaires ITRF et ITA donnent une définition précise et identique des modalités de calcul des promotions possibles selon les effectifs de nomination pour l'accès à chaque corps. Cela aboutit ainsi à davantage d'homogénéité dans la

proportion de candidats promus au corps supérieur entre les filières, et entre les branches de la filière ITA pour l'accès aux corps de catégorie A. Cependant, pour l'accès au corps de technicien par liste d'aptitude, la filière ITRF, qui concentre les effectifs de personnels de catégorie C, présente un ratio effectif d'agents promus sur promouvables largement inférieur (près de 15 fois) à celui observé dans les EPST, qui ont globalement très peu d'agents de catégorie C à promouvoir à la catégorie B.

Tableau n° 10 : ratio du nombre de promus sur celui de promouvables pour changement de corps par inscription sur une liste d'aptitude, en corps d'arrivée, en 2021

	ITRF	ITA CNRS	ITA INSERM	ITA INRAE	ITA INRIA	ITA IRD	ITA INED
TECH/TR	1,4 %	22,9 %	18,93 %	12 %	--	--	--
ASI/AI	1,1 %	2,9 %	2,5 %	0,7 %	5,5 %	3,4 %	4 %
IGE/IE	7 %	3,7 %	4,5 %	3,6 %	15,2 %	3,6 %	11,1 %
IGR/IR	0,5 %	1 %	0,9 %	0,8 %	4,9 %	1,7 %	0 %

Source : mission d'après les données DGRH et rapports sociaux uniques des EPST

Pour la filière ITRF, et en particulier les personnels de catégorie C, qui représentent un tiers des effectifs, le déroulé de carrière est souvent limité : une grille qui évolue lentement⁵⁰, de nombreux grades et corps à passer pour progresser, couplé à des taux de promotion faibles aboutissent à des situations professionnelles très difficiles et à une incompréhension des agents face à leur situation, notamment quand des parcours et des dossiers méritants stagnent au grade intermédiaire du corps d'ATRF. Un point commun aux deux filières, qui concerne tous les établissements EPST, est le très faible taux de promus sur promouvables pour l'accès au corps des AI, créant un véritable goulot d'étranglement dans le déroulement des carrières.

Pour chaque corps, les deux modalités de calcul du nombre d'avancement susceptibles d'être pourvues au choix se basent, soit sur le nombre de nominations intervenues par concours, détachement de longue durée ou intégration directe, soit sur l'effectif au sein de l'établissement au 31 décembre précédent en lui appliquant le taux de 5 % pour définir l'assiette. Une proportion (de 1/5 à 2/5 selon les corps) est appliquée à l'assiette choisie pour définir le nombre de possibilités. Si on compare les règles en vigueur pour ces deux filières à celles de la fonction publique territoriale⁵¹, ces dernières apparaissent désormais bien plus avantageuses : depuis très récemment, c'est un taux d'1/2 appliqué au nombre de recrutements ou à 8 % de l'effectif qui permet de définir l'effectif de promotions possibles dans ce versant de la fonction publique.

Encadré n° 3 : les mesures de repyramidage inscrites dans la LPR

Dans le cadre du protocole d'accord négocié en marge de la LPR, l'initiative de repyramidage dans la filière ITRF vise, d'ici 2027, à « la requalification de 4 650 emplois dans toutes les BAP qui concourent au développement de la recherche ou des emplois des BAP A, B, C et D dans des fonctions d'appui à l'enseignement »⁵² : 2 500 emplois de catégorie C en B (soit 500 par an), 1 450 emplois de catégorie B en ASI (360 par an), 600 emplois d'ASI en IGE (450 par an), 100 emplois d'IGE en IGR (30 par an).

Ce repyramidage prend la forme de voies d'accès réservées, organisées chaque année sur la durée de la programmation. Trois voies temporaires d'accès, aux modalités différentes, sont mises en œuvre après analyse des demandes des établissements⁵³ : une liste d'aptitude exceptionnelle pour les personnels de catégorie C, un examen professionnel ouvert par établissement et par emploi-type de catégorie B et une sélection professionnelle nationale par des comités de sélection pour les catégories A. En 2022, près de 1 000 postes ont été ouverts,

⁵⁰ L'exemple du premier grade est éclairant : un point d'INM est gagné par an sur les six premières années de la grille, puis un point tous les trois ans lors des deux échelons suivants. Au total, l'amplitude de la grille est de vingt-et-un points INM, soit un gain de 103,38 € brut mensuels en dix-neuf ans (au 1^{er} janvier 2024, la valeur mensuelle du point d'indice est de 4,92).

⁵¹ Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale.

⁵² Accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières dans le cadre de la LPR 2021-2030.

⁵³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/22/Hebdo21/ESRH2212826C.htm>

répartis en 500 emplois de TECH, 314 ASI, 149 IGE et 34 IGR. À l'issue de la première campagne, certaines possibilités de repyramidage n'ont pas été exploitées faute de dossiers jugés au niveau et d'agents inscrits et retenus, lauréats d'un concours ou d'une promotion entre temps.

Si le volume de promotions ainsi offertes est important, en particulier par rapport au nombre de promotion de droit commun, les agents ressentent un manque d'information, voire de transparence dans cette opération : l'éligibilité des BAP E à J, dont l'ambiguïté a été soulevée à de nombreuses reprises en raison de la formulation de l'accord relatif aux rémunérations, et la compréhension difficile de ce mécanisme exceptionnel, considéré souvent comme peu lisible, ont provoqué des interrogations de la part des agents qui espéraient beaucoup de cette campagne. La deuxième session de ces recrutements exceptionnels devrait être plus fluide au vu des points de difficulté pris en compte par les établissements et la DGRH.

Enfin, un autre levier peut être mobilisé en termes d'attractivité des concours pour tous ceux qui ont déroulé un parcours dans le secteur privé comme dans le secteur public en qualité de personnel contractuel. En premier lieu, il faut mettre fin aux différences qui subsistent entre la filière ITRF et la filière ITA. Ainsi, en catégorie A, les lauréats aux concours ITRF voient leur ancienneté prise en compte à raison du tiers jusqu'à douze ans et de la moitié au-delà de douze ans quand les lauréats des concours ITA connaissent un traitement nettement plus favorable avec la reprise de la moitié de leurs années jusqu'à douze ans et des deux tiers au-delà de douze ans. La mission propose de s'inspirer du récent décret applicable depuis la dernière rentrée scolaire aux personnels enseignants du second degré⁵⁴ qui permet de prendre en compte dans l'ancienneté leur parcours antérieur à raison des deux tiers de leur durée. Outre le caractère plus favorable de cette proposition, cela permettrait également d'assurer une égalité de traitement pour tous et une réglementation unique synonyme de facilité de gestion pour les services en charge de ces opérations complexes.

Recommandation n° 4 : aligner les modalités de reprise d'ancienneté des corps des deux filières sur le décret n° 2023-729 du 7 août 2023 modifiant les conditions de classement du personnel enseignant, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale relevant du ministre de l'éducation nationale.

2.3.2. La rémunération doit être rapprochée de celle des emplois publics comparables

2.3.2.1 Des écarts de rémunérations qui existent entre filières de l'ESR ainsi qu'avec les autres filières de la fonction publique de l'État

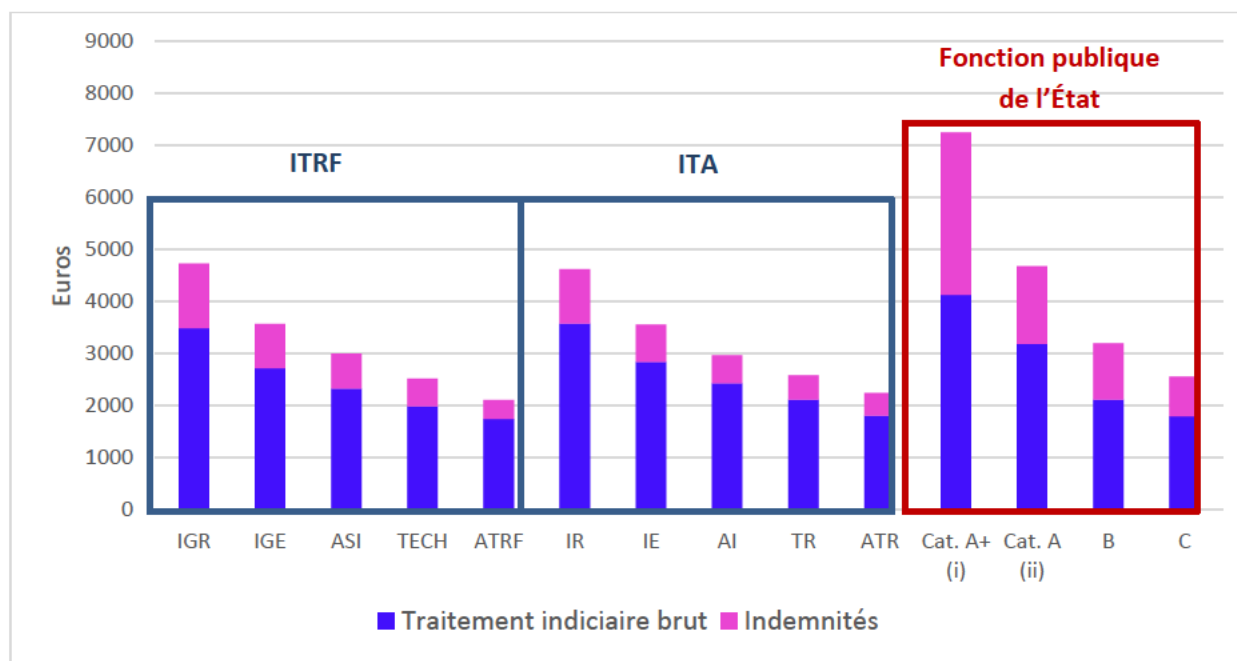
En raison de leur structuration singulière dans la catégorie A, la comparaison des rémunérations des agents statutaires appartenant aux deux filières ITRF et ITA avec celles des autres filières de la fonction publique est complexe. Néanmoins, concernant les catégories C et B, le décalage de rémunération est net, en défaveur de ces deux filières, en particulier car le régime indemnitaire effectivement versé est moins favorable aux ITRF et aux ITA (les grilles indiciaires des corps B et C étant identiques entre les filières de la fonction publique). À titre d'exemple, le régime indemnitaire brut des techniciens est en moyenne inférieur de moitié à celui de l'ensemble des agents de catégorie B de la fonction publique de l'État (FPE)⁵⁵, ce qui induit un écart global de rémunération significatif. Un phénomène comparable s'observe sur le régime indemnitaire des adjoints techniques comparé au reste des agents de catégorie C de la FPE. Par ailleurs, si on compare la part indemnitaire des rémunérations des personnels ITRF et ITA des catégories C et B, elle reste aussi en moyenne nettement inférieure, d'environ un tiers⁵⁶, à celle observée dans les fonctions publiques hospitalière (FPH) et territoriale (FPT).

⁵⁴ Ce décret prévoit la possibilité de reprendre les services réalisés dans le secteur privé pour les lauréats des concours externes et internes enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale. Il définit les conditions de cumul éventuel de la reprise d'années d'activité professionnelle privée avec d'autres dispositions du décret dans le cadre du classement dans un corps régi par le décret du 5 décembre 1951. Il supprime la clause de non-interruption des services d'un an qui aboutit à ne pas reprendre les services de contractuel de droit public antérieurs à l'interruption. Il améliore la reprise des services de contractuels enseignants de droit public et des services de contractuels de droit public non-enseignants. Il explicite les modalités de reprise des services à temps partiel et incomplet, et prévoit un article spécifique pour les bonifications d'ancienneté au profit des titulaires d'un doctorat et des contractuels alternants prévues auparavant dans les différents décrets statutaires. Le décret actualise par ailleurs certaines dispositions pour prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires qui sont intervenues.

⁵⁵ 1 081 € pour ces derniers contre 537 € pour les ITRF et 463 € pour les ITA.

⁵⁶ Chiffres 2019. Voir *Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations 2022*, figure V. 3.1-7.

Graphique n° 10 : rémunérations moyennes brutes mensuelles dans les filières ITRF, ITA et dans l'ensemble de la fonction publique de l'État (2021)



(i) : pour la catégorie A+, au vu de l'hétérogénéité des corps inclus dans cet ensemble, seuls les ingénieurs de l'État ont été retenus pour cette comparaison. Les chiffres présentés sont estimés par la mission à partir des données de la DGAFP (rapport 2021 sur l'état de la fonction publique, salaires 2019).

(ii) : hors enseignants.

Source : INSEE IP n° 1955, juin 2023, L'état de l'enseignement supérieur, la recherche et de l'innovation en France, juin 2023 ; et DGAFP (rapport sur l'État de la fonction publique)

La part des primes rapportée à l'ensemble de la rémunération se situe autour de 20 % pour les ITA (23 % pour les IR) et autour de 21 % pour les ITRF. Dans les deux cas, cette part est inférieure à celle du reste de la FPE (autour de 30 % pour les trois catégories, à l'exclusion des enseignants).

Deux observations peuvent être faites sur la rémunération des personnels des trois corps de catégorie A des filières ITRF et ITA :

- les assistants ingénieurs reçoivent une rémunération largement inférieure à l'ensemble des personnels de catégorie A, avec une part indiciaire en retrait d'un quart par rapport à la moyenne, et une part indemnitaire beaucoup plus faible (presque divisée par trois par rapport aux autres fonctionnaires de catégorie A, hors enseignants). Les montants de prime des ASI / AI se rapprochent de ceux observés chez les enseignants de l'Éducation nationale, connus pour être parmi les plus bas de l'ensemble de la fonction publique ;
- concernant les IGE / IE, leurs rémunérations globales restent en net décalage avec celle observée à l'échelle de la FP pour la catégorie A⁵⁷. Seule la rémunération des IGR / IR se rapproche de celles observées pour les fonctionnaires de catégorie A de la FPE, notamment grâce à une partie indiciaire plus importante qui vient compenser une part indemnitaire moins favorable. Néanmoins, la rémunération de ces derniers, reste très en deçà de celle observée chez les cadres de l'État de niveau comparable.

⁵⁷ En 2021, Les ingénieurs d'études gagnaient environ 1 100 € bruts mensuels de moins que l'ensemble des fonctionnaires de l'État de catégories A (hors enseignants).

**Encadré n° 4 : les ingénieurs de recherche :
une rémunération difficilement comparable avec celle des fonctionnaires A+**

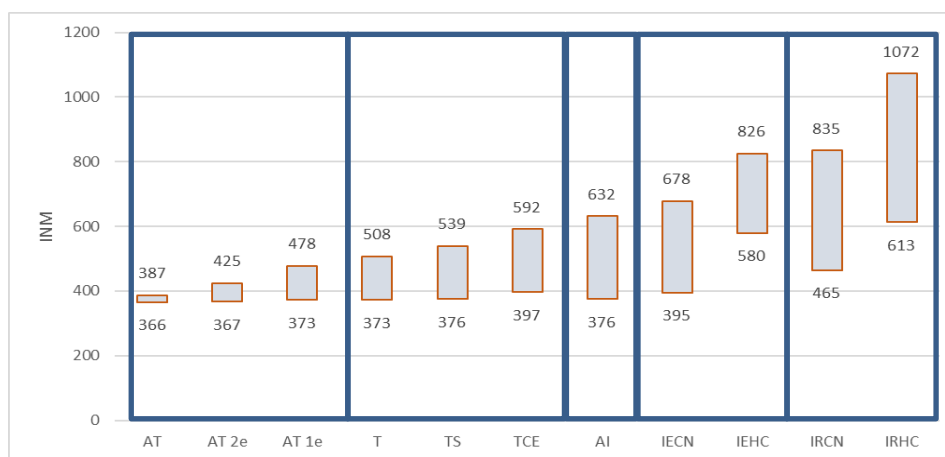
Selon la définition informelle retenue durant de nombreuses années par la DGAFP, les IGR/IR sont des fonctionnaires A+ puisqu'ils sont des corps de débouchés de corps de catégorie A et ont un indice sommital brut en HEB. Néanmoins à l'échelle de la rémunération, concernant la grille indiciaire comme le niveau de prime, avec un salaire net moyen mensuel inférieur de plus 2 000 € à celui des ingénieurs A+ de l'État⁵⁸ et un taux de prime dans la rémunération inférieur de moitié, il apparaît difficile, en l'état, de les comparer au sein d'un même ensemble.

2.3.2.2 Des écarts qui s'expliquent par un cadre indiciaire défavorable aux corps de catégorie A des deux filières

La singularité des filières ITRF et ITA réside dans les cinq corps qui les structurent, dont trois de catégorie A.

Les corps d'adjoints techniques et de techniciens ont bénéficié du travail d'homogénéisation mené par la DGAFP sur les corps de catégorie C et B et ont désormais un déroulé de grille et une structuration des grades parfaitement superposables à celui de l'ensemble des corps de catégorie C et B de la fonction publique.⁵⁹

Graphique n° 11 : structuration indiciaire (INM) des filières ITRF et ITA (grilles au 1^{er} janvier 2024)



Note : Une nomenclature commune est présentée pour les grades deux filières. AT : adjoints techniques ; T : techniciens ; AI : ASI et AI ; IE : IGE et IE ; IR : IGR et IR.

NC : classe normale et HC : hors classe.

Note : Les grilles prennent en compte les 5 points d'INM attribués à tous les agents de l'État depuis le 1^{er} janvier 2024 dans le cadre du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023.

Sources : textes réglementaires, retraitement mission

Si les corps des ASI / AI posent une vraie difficulté pour s'insérer dans le cadre général statutaire de la fonction publique et se comparer avec des corps d'autres filières ou branches professionnelles car il n'existe d'équivalent nulle part (voir infra), l'architecture des corps IGE / IE et IGR / IR est également assez atypique.

Les corps des IGE / IE, corps en deux grades et de catégorie A, n'ont finalement pas une structuration identique à celle des corps A-type de la fonction publique (commune aux attachés des trois versants de la fonction publique⁶⁰), en trois grades et avec un indice brut sommital en HEA (INM 977⁶¹). La grille des IGE / IE est ainsi très proche des deux premiers grades des attachés, mais ne dispose pas de l'équivalent du troisième grade, ce qui aboutit à un indice sommital à 826 (INM), en recul de 151 points avec l'indice sommital du grade supérieur A-type.

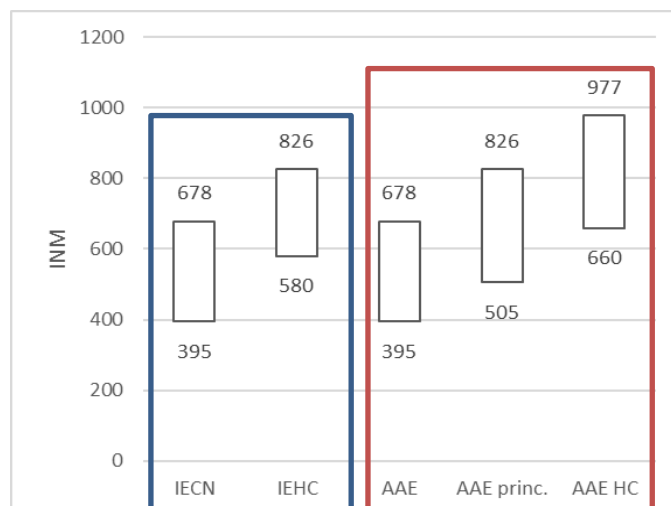
⁵⁸ Qui comprennent notamment les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et les ingénieurs des mines notamment.

⁵⁹ Les corps de techniciens ITRF et ITA sont ainsi inclus dans les corps mentionnés dans le décret commun aux corps de catégorie B de la FPE : voir décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la FPE.

⁶⁰ Les ingénieurs territoriaux et les ITPE ont des grilles proches au niveau de leur indice sommital, tout en ayant des indices de début de grade légèrement plus élevés pour les grades intermédiaire et supérieur.

⁶¹ L'INM de l'indice brut HEA était de 972 jusqu'au 31 décembre 2023.

Graphique n° 12 : structuration des grilles indiciaires des ingénieurs d'études (à gauche) et des attachés d'administrations de l'État (à droite) en 2024



Sources : textes réglementaires, retraitement mission

Au vu des conditions de recrutement des ingénieurs d'études, qu'ils soient de profil scientifique ou administratif, et au regard de leurs missions, le décalage observé avec les corps A-type n'apparaît pas justifié. Pour la mission, une évolution de leur grille vers celles des corps A-type (trois grades avec un sommital brut en HEA) offrirait une cohérence apparaissant légitime au sein de la fonction publique. Au-delà de la création d'un troisième grade, quelques aménagements indiciaires sur le deuxième grade (actuel hors classe) seraient *a minima* nécessaires pour superposer une grille rénovée des IGE / IE à celle des attachés des trois versants de la fonction publique.

Concernant les IGR / IR, la différence est tout aussi notable par rapport aux corps avec lesquels ils devraient pourtant être comparables⁶². Leur structuration en deux grades avec un sommital en HEB (INM 1 072) les éloigne des corps A-type évoqués supra, tout en étant en net décalage avec l'ensemble des corps A+ qui culminent, sur généralement trois grades, en HED (INM 1 284) ou HEE (INM 1 334) pour nombre d'entre eux. Dans la fonction publique territoriale, les ingénieurs en chef déploient une grille en trois grades pouvant culminer à la HED (INM 1 284). Les ingénieurs hospitaliers ont bénéficié en janvier 2024⁶³ d'une restructuration de leur corps unique en deux corps distincts, l'un A-type, l'autre A+. Pour ce dernier (ingénieur en chef hospitalier), la grille s'inspire largement de celle des ingénieurs en chef territoriaux, en culminant néanmoins pour le grade sommital en HEE (INM 1 334). Ce décalage avec les deux autres versants de la fonction publique, ainsi qu'avec les corps A+ de la FPE joue clairement en défaveur des filières ITRF et ITA et encourage à mener une réflexion pour moderniser la grille des ingénieurs de recherche. Une superposition de la grille des IGR / IR, récemment fusionnée en deux grades, avec celle des corps techniques de la haute administration (IPEF, IM, notamment) n'apparaît pas réaliste ni souhaitable dans la configuration actuelle des corps de l'ESR. En effet, dans ce cas, leur grille recouvrirait celles des directeurs de recherche (DR) et des professeurs des universités (PU), corps de débouché des chargés de recherche (CR) et des maîtres de conférences (MCF) recrutés au niveau doctorat. Néanmoins, les ingénieurs de recherche n'ont pas de corps de débouché. Au vu de leurs missions, et considérant l'allongement des carrières suite à la réforme des retraites, une prolongation de la grille des ingénieurs de recherche sous la forme d'un nouveau grade à accès fonctionnel (GRAF) d'ingénieur général pourrait trouver sa place dans une architecture des filières ITRF et ITA rénovée. Un indice sommital correspondant à la fois à l'indice sommital des directeurs généraux des services des EPSCP et à celui du grade intermédiaire des DR et des PU, soit HEC (INM 1 178), serait cohérent avec les fonctions et les missions des ingénieurs de recherche qui exercent des missions à responsabilité

⁶² La DGRH considère logiquement que les IGR sont un corps supérieur au corps A-type des attachés, ne rendant par exemple pas possible pour la filière ITRF le détachement d'un attaché dans ce corps. Ceci se justifie selon la DGRH aussi bien au niveau des conditions de recrutement que des missions des IGR, qui ne sont pas comparables à celles des attachés. Pour les filières ITA quelques exemples d'attachés des administrations de l'État détachés dans le corps des IR ont pu néanmoins s'observer, interrogeant sur l'homogénéité du cadre de comparabilité entre les deux filières.

⁶³ Voir les décret n° 2024-51 à 54 publié au Journal officiel du 31 janvier 2024.

particulière, comme les responsables de structures nationales, La responsabilité d'ensembles bâtementaires très importants ou d'infrastructures de recherche à dimension nationale, par exemple. Un groupe de travail regroupant les employeurs et les représentants des personnels pourrait ainsi définir précisément les fonctions entrant dans ces catégories.

Tableau n° 11 : Proposition de grille pour un GRAF sommital d'ingénieur général

Échelon dans le grade	IR / IGR classe normale			IR / IGR hors classe			IR / IGR général (GRAF)		
	Indice brut	INM	Durée	Indice brut	INM	Durée	Indice brut	INM	Durée
1	541	465	1 an	736	613	2 ans	HEB1	977	1 an
2	576	491	1 an 6 m	830	685	2 ans	HEB2	1 018	1 an
3	611	518	1 an 6 m	930	761	2 ans 6 m	HEB3	1 072	1 an
4	646	545	2 ans	1 027	835	3 ans	HEB bis1	1 072	1 an
5	689	577	2 ans	HEA	895	1 an	HEB bis2	1 100	1 an
6	736	613	2 ans	HEA2	930	1 an	HEB bis3	1 129	1 an
7	830	685	2 ans 6 m	HEA3	977	--	HEC1	1 129	1 an
8	930	761	2 ans 6 m	HEB1*	977	1 an	HEC2	1 153	1 an
9	995	811	3 ans	HEB2*	1 018	1 an	HEC3	1 178	--
10	1 027	835	--	HEB3*	1 072	--			

* échelon spécial contingenté.

Les grilles prennent en compte les cinq points d'INM attribués à tous les agents de l'État depuis le 1^{er} janvier 2024 dans le cadre du décret n° 2023-519 du 28 juin 2023.

Source : textes réglementaires

Plus largement, une réflexion pourrait être portée sur la configuration de l'ensemble des corps de l'ESR afin d'harmoniser leur cadre, et de lever la difficulté induite par la superposition des grilles ITRF / ITA avec celle des chercheurs et enseignants-chercheurs. Il pourrait sembler logique de rapprocher la grille des ingénieurs de recherche, ainsi que sa structuration, de celle des ingénieurs en chef territoriaux et hospitaliers, puis d'envisager une refonte de la catégorie A, comme proposé dans le scénario n° 4 du présent rapport. Mais une telle évolution nécessiterait en premier lieu de revoir les grilles des corps de chercheurs et d'enseignants-chercheurs, voire l'articulation de ces corps. À la condition de les refondre en un seul corps de chercheur et un seul corps d'enseignant-chercheur, ces derniers pourraient bénéficier d'une grille identique à celle des administrateurs de l'État⁶⁴. Avec une telle évolution, il serait alors plus facile de mettre en cohérence l'indice sommital de la grille des ingénieurs de recherche avec leurs homologues de la FPT et de la FPH, car la superposition des grille IR / DR / PU serait ainsi évitée.

⁶⁴ Avant la réforme de la haute fonction publique, la grille des directeurs de recherche et des professeurs des universités se déployaient sur des indices comparables de ceux des hauts de grille des corps de hauts fonctionnaires techniques et administratifs.

Encadré n° 5 : l'enjeu du statut de débouché pour les ingénieurs de recherche

Dans son rapport remis en 2018 sur le recrutement et les carrières des ingénieurs de recherche, l'IGAENR avait souligné la place limitée des ingénieurs de recherche au sein des emplois fonctionnels, que ce soit en administration centrale ou en EPSCP⁶⁵ (seuls 70 IR / IGR étaient alors décomptés sur de telles fonctions). Jusqu'en 2017, l'accès aux emplois fonctionnels des ingénieurs de recherche était rare, en raison de l'indice sommital de leur grille (IB HEA), qui ne rendait pas les membres de ces corps éligibles aux emplois de sous-directeurs, de chef de service, de directeur de projet ou d'expert de haut niveau dont les conditions nécessitaient, en règle générale, d'appartenir à un corps dont l'indice sommital était au moins en HEB⁶⁶.

La réforme PPCR en 2017, en créant un échelon spécial en HEB au sommet du grade hors-classe des ingénieurs de recherche, leur a ainsi ouvert, au moins en théorie, plus facilement l'accès à ces emplois fonctionnels en administration. Néanmoins cette ouverture apparaît encore largement théorique au vu du nombre encore limité d'IR et d'IGR sur ces emplois.

Dans ses observations de 2018, l'inspection générale avait montré que la grande majorité des IR/IGR sur emplois fonctionnels (43 sur 70) étaient nommés sur des emplois d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (AENESR). Néanmoins, depuis le rehaussement de la grille des IR/IGR, ce statut d'emploi, dont la grille n'a pas été revalorisée depuis longtemps, n'a plus aucun intérêt puisque l'échelonnement indiciaire des AENESR est moins favorable que celui des ingénieurs de recherche, en particulier pour des personnels en dernier tiers de carrière.

La récente réforme de la haute fonction publique a modifié ces constats. De nouvelles perspectives sont ainsi offertes aux IR / IGR en élargissant le nombre d'emplois fonctionnels auxquels ils peuvent prétendre avec une grille plus favorable de cadre supérieur de l'État. La direction de l'encadrement devrait se saisir de ce nouveau contexte pour impulser une dynamique visant à encourager les ingénieurs de recherche à se projeter sur des emplois fonctionnels et d'encadrement supérieur. Aussi, une telle réflexion pourrait être l'occasion de remettre à plat le statut et les grilles des AENESR, statut d'emploi devenu désuet et peu attractif pour de nombreux corps, en particulier concernant les attachés, en veillant toutefois à maintenir un différentiel avec les grilles des directeurs généraux des services des EPSCP.

Recommandation n° 5 : rénover les grilles indiciaires des corps des ingénieurs d'études et des ingénieurs de recherche pour les faire tendre vers les grilles de corps comparables du point de vue du niveau de recrutement et des missions. L'indice sommital de cette grille doit atteindre l'indice brut hors échelle C (HEC), que ce soit à configuration constante, ou dans le cadre d'une refonte plus globale, comme proposée dans le scénario n° 4.

Mener une réflexion sur la modernisation des emplois fonctionnels de l'ESR, en particulier pour les emplois administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche d'AENESR et de DGS d'EPSCP de façon à les rendre compatibles avec des emplois de débouchés pour les IGR, tout en revalorisant les filières administratives et « d'ingénieurs ».

2.3.2.3 Des écarts qui s'expliquent du fait de dispositifs indemnitaires moins généreux

Les filières ITRF et ITA relèvent du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour leur régime indemnitaire. Comme pour les autres corps qui en dépendent, les textes définissent les bornes de l'indemnité fonctions, sujétions, et expertise (IFSE) et le plafond de complément indemnitaire annuel (CIA) applicables aux agents des filières ITRF et ITA en fonction de groupe de fonctions pour le plafond, et en fonction du grade pour le plancher.

⁶⁵ Les EPST ne disposant pas d'emplois fonctionnels, un nouveau GRAF permettra de reconnaître les hautes responsabilités d'un nombre limité d'agents dans les 6 EPST.

⁶⁶ Les emplois de DGS en université étaient néanmoins possibles avec 18 IR / IGR sur des emplois de DGS d'EPSCP en 2018 : selon la direction de l'encadrement, 30 % des DGS seraient désormais ingénieurs de recherche.

Tableau n° 12 : plafond de l'IFSE pour les différents corps des filières ITRF et ITA

Groupe de fonction ⁶⁷	Adjoint technique	Technicien	Assistant ingénieur	Ingénieur d'études	Ingénieur de recherche
1	11 700	16 720	20 400	29 750	35 700
2	10 800	14 960	17 850	27 200	32 300
3	--	13 200	--	23 800	29 750

Source : textes réglementaires

Si, le plafond d'IFSE des adjoints techniques est proche de celui des autres agents de catégorie C de la FPE, ceux de l'ensemble des autres corps des deux filières sont inférieurs à ceux applicables aux corps comparables de la FPE et de la FPT (la FPH n'est pas encore passée au RIFSEEP). Néanmoins, ces plafonds étant élevés, ils sont en réalité rarement atteints et représentent, comme pour d'autres corps et filières de la fonction publique, une limite presque théorique.

Concernant les planchers de l'IFSE, ils sont quant à eux très bas et représentent un montant correspondant à 10 à 12 % du plafond, selon les corps.

À l'intérieur de ces bornes étendues, les établissements, EPST ou EPSCP, disposent d'une certaine liberté pour fixer les niveaux cibles d'IFSE selon les corps et les fonctions. Cette liberté est néanmoins contrainte par trois paramètres :

- la cohérence indemnitaire à l'échelle de l'établissement ;
- l'attractivité qui nécessite de pouvoir concurrencer les autres employeurs potentiels dans un même bassin d'emploi ;
- les moyens financiers de l'établissement et les marges manœuvres dont il dispose sur sa masse salariale en année courante et en pluriannuel.

Si, à l'échelle des établissements, on peut observer la recherche d'une certaine cohérence sur les montants d'IFSE selon les groupes de fonctions, en particulier grâce à l'élaboration de grilles⁶⁸ fixant des montants de référence selon les corps et les fonctions des personnels, différents facteurs induisent néanmoins certaines limites.

D'une part, les dérogations aux grilles de référence fixées par les établissements sont en réalité assez fréquentes : soit l'IFSE est significativement augmentée dans certains cas pour créer un levier d'attractivité sur les métiers en tension (typiquement ceux de l'informatique et du patrimoine) ; soit quand des agents sont accueillis en provenance d'autres administrations ou établissements mieux disants sur le plan indemnitaire. Dans ce dernier cas, l'établissement d'accueil s'efforce d'aligner l'IFSE sur le précédent régime de primes de l'agent. Ces dérogations créent nécessairement des asymétries dans la rémunération des personnels ayant une même typologie de fonctions, et peuvent être source d'incompréhensions et de difficultés.

D'autre part, l'IFSE moyenne par corps peut-être très variable selon les établissements, même entre EPST : ainsi, un ingénieur de recherche touchait en moyenne en 2022 une IFSE annuelle de 12 951 € à l'IRD et 12 362 € à INRIA, alors que les personnels du même corps touchaient 9 450 € au CNRS et 9 864 € à l'INRAE. Selon les corps, le constat pour les personnels ITRF est variable : ces derniers perçoivent une IFSE supérieure à celle des personnels ITA pour les IE, IR et AT (ces derniers représentant des effectifs réduits dans les EPST). Pour les corps d'assistants ingénieurs et de techniciens, les IFSE versées sont en moyenne supérieures pour les ITRF, malgré des disparités importantes. En effet, cette observation recouvre en réalité une variabilité importante, au vu de la diversité des situations d'exercice des agents (administrations centrale et déconcentrées, EPSCP, EPLE, etc.), avec des montants d'IFSE très variables selon les EPSCP notamment, et

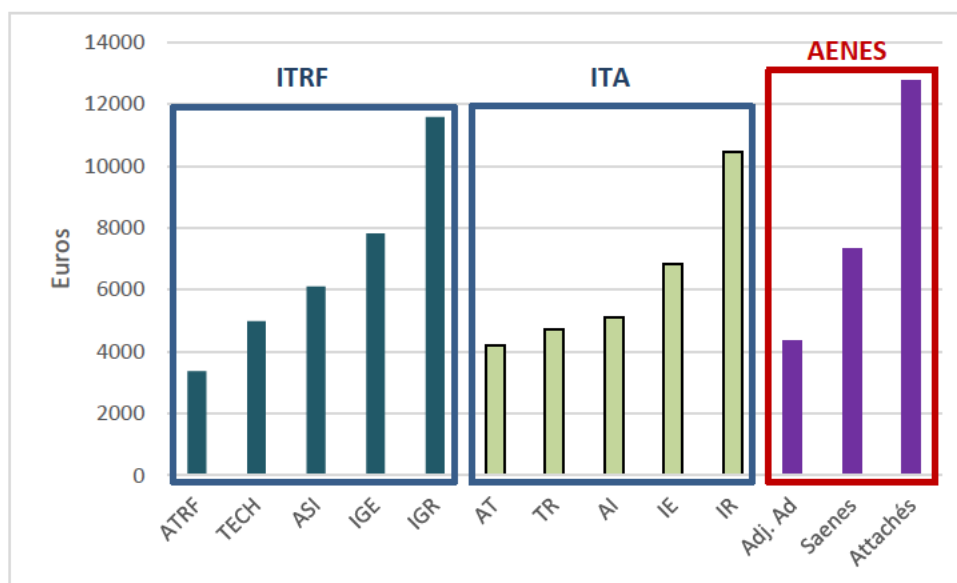
⁶⁷ Les groupes de fonction, dont le nombre dépend du corps, définissent l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent. À chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuel. Le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

⁶⁸ Ces grilles de référence avec des montants cibles sont établies dans chaque établissement.

entre les établissements, les rectorats et les administrations centrales⁶⁹. Une harmonisation des politiques indemnitaires mises en œuvre entre les EPSCP et les EPST permettrait d'améliorer le cadre propice à la mobilité entre eux, et une amélioration des marges de manœuvre des établissements pour augmenter les IFSE des agents constituerait un levier majeur d'attractivité. Par ailleurs une convergence de ces politiques indemnitaires offrirait une certaine sérénité dans les UMR dans lesquelles les montants des primes peuvent varier significativement entre des agents réalisant des missions proches mais n'ayant pas le même employeur.

En outre, les IFSE versées aux personnels des deux filières apparaissent globalement inférieures à celles versées aux personnels de la filière AENES, et ce quelle que soit la catégorie, malgré les revalorisations intervenues entre 2021 et 2022 dans le cadre des mesures de issues du protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations issu de la LPR (cf. graphique suivant).

Graphique n° 13 : IFSE annuelle moyenne en euros pour les agents en établissements, comparée à la filière AENES (2022 ou année la plus récente)



Note : établissements RCE pour les personnels ITRF.

Source : MESR, Bilan 2021-2022 de l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières, avril 2023, DGRI, DGAFP

Concernant le CIA⁷⁰, seconde composante du RIFSEEP, son utilisation par les établissements est très hétérogène et mériterait de gagner en cohérence. La mission a pu observer trois types de configurations :

- (i) dans quelques cas, des établissements qui emploient ce dispositif comme un vrai levier managérial pour valoriser l'investissement des agents. Dans ce cas, le montant du CIA versé peut-être conséquent (jusqu'à 100 % du plafond), et cible un nombre d'agents limité pour reconnaître leur engagement professionnel ;
- (ii) plus fréquemment, des établissements qui l'utilisent plutôt comme une prime de fin d'année, avec un montant fixe (dépendant ou non des corps), versé à l'ensemble des agents, indépendamment de l'engagement professionnel ou de la manière de servir ;
- (iii) enfin, des établissements qui, souvent sur la base d'un compromis avec les organisations syndicales opposée au principe du CIA, n'ont pas mis en œuvre ce dispositif, les montants correspondant étant alors « dilués » dans l'ensemble de la masse salariale.

⁶⁹ Voir le rapport 2024 de la Cour des comptes, *Le temps de travail des personnels non enseignants des universités : suivi des suites du référé du 19 septembre 2019*.

⁷⁰ D'après le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, « Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. »

S'il arrive que les établissements utilisent cet outil selon leur politique RH propre, l'hétérogénéité des pratiques obère largement la lisibilité de cette composante indemnitaire et mériterait d'être clarifiée. Aussi, la composante CIA du RIFSEEP est destinée à refléter la mesure de l'investissement individuel, en particulier « *l'engagement professionnel et la manière de servir* ». Ainsi, les configurations (ii) et (iii) présentées ci-dessus s'éloignent de la philosophie des textes régissant le CIA, en ne lui donnant pas sa place attendue dans la part indemnitaire des rémunérations, notamment en tant que levier visant à reconnaître l'engagement professionnel. Elles présentent donc des limites sur le plan réglementaire en ne respectant pas le principe des textes régissant le RIFSEEP pour sa part CIA.

Recommandation n° 6 : encourager les établissements à faire de leur politique indemnitaire un levier d'attractivité. Harmoniser la politique indemnitaire entre les différentes filières, établissement par établissement. Dans le cadre des conférences RH préconisées dans la recommandation n° 13, viser la mise en cohérence des IFSE entre employeurs. Clarifier la place et les objectifs respectifs de l'IFSE et du CIA dans la politique salariale des établissements en accord avec l'esprit et la lettre des textes applicables.

2.4. Les corps des assistants ingénieurs, atypiques au sein de la fonction publique, mériteraient d'être supprimés

À de nombreuses reprises durant les vingt dernières années, la suppression des corps AI / ASI a été interrogée ou revendiquée par certaines organisations représentatives des personnels.

La spécificité de ces corps repose sur plusieurs éléments déjà évoqués supra et repris ici de manière synthétique :

- ils constituent une exception en étant les seuls corps de catégorie A des trois versants de la fonction publique à recruter par voie externe à un niveau bac + 2⁷¹ ;
- ce sont des corps qui s'intercalent entre les corps B-type et A-type (en considérant les IE comme un A-type dans sa configuration actuelle), ce qui s'observe rarement dans les autres filières de la FPE ;
- c'est un corps mono-grade dont le sommital est atteint en 32 ans à partir du premier échelon, et qui observe une amplitude en INM de 256 points, soit un gain indiciaire de 1 260,23 € bruts sur la grille complète⁷² ;
- le niveau de diplôme requis pour le concours externe est le même que pour le grade intermédiaire du corps de catégorie B des mêmes filières ;
- à de rares exemples près⁷³, il n'a aucun équivalent indiciaire dans le reste de la fonction publique.

La singularité de ce corps dans le paysage technique et administratif des filières de la fonction publique est un frein à la mobilité des agents titulaires : tout au long de la mission, il a été observé les difficultés d'agents à faire reconnaître ce corps comme étant de la catégorie A lors de démarches pour réaliser des détachements. Ceci tient au fait, d'une part, que la grille d'assistant ingénieur évoque davantage une grille de catégorie B, d'autre part que le niveau de qualification initial et requis est inférieur à celui défini de manière générale pour la catégorie A. Par ailleurs, les corps des assistants ingénieurs n'évoquent pas des fonctions spécifiques pour les employeurs externes à l'ESR⁷⁴, en particulier pour des assistants ingénieurs de BAP administratives. Globalement les correspondances avec des corps d'accueil sont difficiles, limitant le nombre de détachement entrant et sortant des membres des corps AI / ASI.

⁷¹ Des corps d'assistants ingénieurs existent également au sein des filières techniques des ministères en charge de la culture et de l'agriculture. Ces corps sont calqués sur ceux de l'ESR : le caractère dérogatoire du recrutement à bac + 2 en concours externe pour les AI de catégorie A y est donc également en vigueur dans ces deux filières.

⁷² Grille au 1^{er} janvier 2024.

⁷³ Les conseillers pénitentiaires d'insertion ou de probation (structurés en quatre grades), conseiller technique de service social des administrations de l'État (deux grades) sont des corps de catégorie A qui ont un indice sommital proche de celui des assistants ingénieurs, tout en étant légèrement supérieur.

⁷⁴ Un membre du comité de sélection à liste d'aptitude exceptionnelle (IGE) a par exemple rapporté à la mission qu'un candidat ASI – depuis plus de dix ans et titulaire d'un master – auditionné a exprimé sa motivation à devenir IGE en mentionnant que, dans le cadre de travaux de recherche avec des équipes étrangères, il était obligé de se présenter comme « technicien » ASI n'ayant aucune équivalence à l'étranger.

Le niveau de recrutement peut également interroger : historiquement ce support dérogatoire au sein de la catégorie A était un levier pour attirer et recruter notamment les titulaires de BTS⁷⁵ ainsi que les titulaires de DUT, précieux pour les laboratoires. Néanmoins, si le caractère directement professionnalisant des BTS demeure, les étudiants de BTS nourrissent désormais les licences professionnelles, en particulier parce que depuis leur création elles permettent aux étudiants titulaires d'un BTS d'accéder à un diplôme de niveau 6 tout en restant dans une filière professionnelle, avec un diplôme valorisable potentiellement dans un parcours de carrière ou dans une poursuite d'études (master notamment). Un mécanisme analogue est également observé pour les étudiants titulaires d'un DUT, qui poursuivent désormais classiquement avec un BUT.

Dans les EPSCP, sans que ce soit toutefois systématique, ce corps est parfois vu comme un débouché de fin de carrière, pour valoriser des personnels du corps de techniciens. Néanmoins, en créant un sas entre les corps de catégorie B (techniciens) et ceux qui se rapprochent des A-type (ingénieurs d'études), les corps d'assistants ingénieurs constituent un goulot d'étranglement dans le déroulé de carrière et dans les promotions. Si leur structuration monograde y contribue, c'est surtout les possibilités d'avancement au corps des ingénieurs d'études, très limités au regard des effectifs d'assistants ingénieurs, qui représentent une réelle difficulté. Dans l'ensemble des autres filières de la fonction publique, ce grade intermédiaire entre le B-type et le A-type n'existe pas : en termes de changement de corps, l'évolution naturelle d'un secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) est attaché d'administration de l'État, celle d'un technicien territorial est ingénieur territorial, celle d'un technicien de la police technique et scientifique est ingénieur de la police technique et scientifique, le parallèle pouvant être élargi à de nombreux autres exemples. Ainsi, ce passage obligé dans la promotion statutaire des techniciens créé nécessairement un frein dans le déroulé de carrière.

Par ailleurs, comme évoqué plus haut, trop de lauréats des concours d'assistant ingénieur sont titulaires d'un master, voire d'un doctorat dans certains cas, créant un flou avec les missions des ingénieurs d'études et pouvant être source de frustration pour les agents surdiplômés par rapport à leur corps d'exercice.

Pour autant, les EPST ont mis en avant auprès de la mission leur attachement à ce corps et ont insisté sur une vraie valeur ajoutée des assistants ingénieurs dans leur activité. Néanmoins, aucune spécificité d'ordre technique ou de positionnement hiérarchique n'a vraiment été perçue par la mission, invitant plutôt à lire comme argument principal en filigrane que ce corps constituait parfois une opportunité de recruter des personnels diplômés à bac + 5 sur des supports moins coûteux que les ingénieurs d'études et de recherche pour les établissements.

Pris ensemble, ces éléments plaident pour une mise en extinction de ce corps : le débouché naturel des techniciens deviendrait alors le corps des ingénieurs d'études. Au cours de la mission, plusieurs interlocuteurs ont souligné l'intérêt des corps des assistants ingénieurs pour les BAP scientifique, plus que pour les branches administratives. Une évolution asymétrique risquerait néanmoins de complexifier largement le paysage.

Recommandation n° 7 : mettre en extinction les corps des assistants ingénieurs.

3. Les enjeux forts de GRH nécessitent de prendre appui sur les bonnes pratiques et sur une déconcentration accrue

3.1. Les processus de gestion doivent être optimisés pour répondre aux besoins des établissements et à l'attente des personnels

Les évolutions sociétales impactent le recrutement et perturbent les stratégies de gestion prévisionnelle des établissements. Le recours aux contractuels s'est développé. Ces personnels sont guidés par une adhésion à un projet de service et par la rémunération qu'ils n'hésitent pas à négocier, quitte à rejoindre un autre employeur mieux-disant, ce qui les détourne de la voie des concours. L'appétence à dérouler une carrière dans la fonction publique est moindre qu'auparavant, et le fait de concourir pour un emploi de la fonction publique est souvent vu comme sans intérêt pour le parcours ultérieur, ce qui met en difficulté les

⁷⁵ On peut citer en particulier les spécialités techniques très recherchées comme analyses biologiques, biochimie, chimie et physique, mais également dans les domaines de l'instrumentation, de l'électronique et de la mécanique.

établissements pour lesquels une stabilité est nécessaire sur certaines fonctions. De fait, si une partie non négligeable des agents contractuels, tous types de contrats confondus, s'oriente vers la titularisation, globalement, ces personnels s'inscrivent moins que les titulaires dans un parcours au sein de la fonction publique. Les aménagements législatifs et réglementaires successifs apportés au statut de la fonction publique en termes de souplesse de recrutement, de portabilité des CDI ou de rémunération des personnels contractuels ont également contribué à cette évolution⁷⁶.

3.1.1. L'efficacité des concours nationaux à affectation locale doit être renforcée pour les deux filières

Les modalités de recrutement des filières ITRF et ITA relèvent de spécificités propres au recrutement de personnels spécialisés, à l'instar des enseignants ou des enseignants-chercheurs pour lesquels il existe de multiples concours respectivement par disciplines et par poste. Le recrutement dans les filières ITA et ITRF répond à des exigences identiques : il est recherché des spécialistes pour un domaine donné, ce qui justifie l'organisation de très nombreux concours de recrutement, structurés autour de la notion d'emploi-type.

3.1.1.1 Une organisation des concours particulièrement consommatrice de moyen pour la filière ITRF

Encadré n° 6 : organisation des concours liée au référentiel des métiers de la recherche et de la formation

Le référentiel a été élaboré en associant une BAP, une famille de métiers, et un emploi-type. Dénommé « RéFérens III », il décline plus de 240 fiches métiers appelés : « emplois-types », qui constituent la maille d'organisation du concours⁷⁷ (cf. annexes 4 : éléments de synthèse du référentiel RéFérens III). Mais alors qu'il était associé à un observatoire des métiers, ses mises à jour se sont arrêtées en 2016, concomitamment à la disparition de l'observatoire. Depuis, ce répertoire s'inscrit dans le spectre plus large du référentiel des métiers de la fonction publique (RMFP), à l'élaboration duquel la DGRH a participé. On retrouve ainsi toutes les fiches de RéFérens III, voire une diversité plus grande, du fait de sa parution récente. À titre d'illustration la BAP E décline 37 emplois-types pour le numérique quand le RMFP, sous l'impulsion de la direction interministérielle du numérique (DINUM), en propose 55.

À défaut d'une mise à jour régulière de RéFérens III, et au vu de la complétude du RMFP, qui prend en compte une plus grande diversité de métiers dans une dynamique interministérielle, la mission préconise de prendre appui sur le RMFP plutôt que sur RéFérens III afin d'éviter les redondances entre plusieurs référentiels. *Il est toutefois nécessaire d'instaurer un mécanisme de mise à jour régulière du RMFP, associant le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour ses filières spécifiques.*

Au-delà du corpus des épreuves, identique entre les filières ITRF et ITA, la différence majeure entre les deux réside dans le niveau d'organisation du concours. Les EPST en assurent toute l'organisation pour la filière ITA au niveau central, alors que pour les personnels ITRF l'organisation est nationale ou académique et relève de chaque établissement affectataire pour la phase d'admissibilité de la catégorie A⁷⁸. Il en résulte un nombre considérable de concours ouverts par emploi(s)-type(s) et affectataire.

Ainsi, pour 2022, la DGRH a coordonné l'ouverture de 1 703 concours pour recruter 2 689 agents ITRF relevant de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale⁷⁹. Le nombre moyen d'emplois ouverts par concours oscille selon la catégorie entre 1,1 et 2,7, avec une moyenne de 1,6.

⁷⁶ Dans son rapport *Les agents contractuels dans la fonction publique*, paru en 2020, la Cour des comptes observe : « en particulier pour les agents contractuels bénéficiaires de contrats à durée déterminée, l'apparition de mécanismes qui conduisent dans les faits à un quasi-statut. (...) qui se révèle, pour certains emplois, plus attractif que la titularisation, plaçant la gestion des ressources humaines de l'employeur public sous de plus fortes contraintes ».

⁷⁷ Article 1 de l'arrêté du 28 décembre 2011 relatif aux modalités d'organisation et aux règles de désignation des jurys de concours et d'examens professionnels de recrutement et d'avancement dans les corps ITRF : « Les concours de recrutement des ingénieurs et des personnels techniques de recherche et de formation prévus au titre II du décret du 31 décembre 1985 susvisé sont organisés par branche d'activité professionnelle et emploi-type conformément aux dispositions de l'article 126 dudit décret. Toutefois, en application du même article, les concours internes peuvent être organisés par branche d'activité professionnelle ou par regroupement de branches d'activité professionnelle ».

⁷⁸ Les textes permettent le recours à des épreuves écrites dans la phase d'admission mais les EPST ne se sont pas engagés dans cette voie, d'autant qu'au fil du temps, la démarche de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (RAEP) s'est imposée au détriment d'écrits plus académiques.

⁷⁹ Données de synthèse DGRH D.

L'organisation des concours est aujourd'hui très lourde, dans des calendriers très serrés, nécessitant de mobiliser de très nombreux jurys, à raison de cinq membres par jury au minimum⁸⁰. L'ensemble des services rencontrés ont souligné ces rigidités, qui ne permettent plus de faire face à des besoins qui se font jour au fil de l'eau du fait de la tension sur les recrutements. Organiser plusieurs sessions par an n'est pas non plus imaginable au regard de l'ensemble de ces contraintes, ce qui plaide pour une évolution de l'organisation des concours.

3.1.1.2 Privilégier la notion de famille d'activité professionnelle permettrait de diminuer sensiblement le nombre de concours à organiser

Pour pallier ces difficultés, il apparaît nécessaire d'organiser les concours en élargissement leur périmètre. Le choix d'un recrutement au niveau de la famille d'activité professionnelle plutôt que de l'emploi-type permettrait de diminuer de façon significative le nombre de concours et d'en simplifier l'organisation. D'ailleurs, certains établissements ont d'ores et déjà pris l'initiative de proposer des fiches de postes dépassant le cadre de l'emploi-type. En publiant des profils moins spécialisés, l'établissement mobilise moins de jurys de recrutement. En ne mentionnant pas à l'avance l'unité d'affectation de ces emplois, le niveau indiqué étant celui de la composante ou des services centraux, l'établissement recruteur dispose d'une latitude lui permettant d'optimiser l'affectation des lauréats de concours, en assurant la meilleure adéquation poste-personne en fonction du profil et des aspirations de chacun. L'université de Strasbourg s'est félicitée auprès de la mission de cette nouvelle façon de procéder, qu'elle a récemment adoptée. L'université de La Rochelle, malgré sa taille plus réduite, a indiqué qu'elle utilisait également le même processus, qui lui donne toutes satisfactions.

La situation actuelle enferme, de plus, l'agent dans sa spécialité, et ne lui permet guère d'évoluer vers d'autres postes au profil plus large. Élargir la modalité de recrutement ouvrirait ainsi des perspectives professionnelles moins étroites.

3.1.1.3 Disposer de centres organisateurs pérennes sécuriserait le dispositif

Dans chaque site universitaire, l'organisation des concours de la filière ITRF repose sur des centres organisateurs. Chaque année, la DGRH doit en arrêter la liste avec les établissements afin d'obtenir leur accord pour s'engager dans ces opérations de coordination à l'échelle du territoire. Il serait souhaitable de stabiliser le maillage des établissements avec les centres organisateurs. Sans figer définitivement la carte de ces centres, il serait opportun de la revoir tous les quatre ans, à l'aune d'un retour d'expérience. De la même façon, les établissements doivent veiller eux-mêmes à stabiliser leurs équipes en charge de ces opérations, alors qu'un *turn over* atteignant 40 % des effectifs est observé tous les ans par la DGRH D. Malgré les modes opératoires et l'outillage numérique très aidants, certaines difficultés de pilotage peuvent être liées à l'inexpérience des équipes renouvelées, ce qui est source de risques dans la chaîne organisationnelle. À cela s'ajoute le risque important lié au faible effectif pilotant ces concours, notamment pour la partie informatique et numérique.

Recommandation n° 8 : simplifier l'organisation des concours en élargissant la compétence des jurys au niveau de la famille d'activité professionnelle et en prévoyant une stabilisation des centres organisateurs, sous l'égide de la DGRH garante de la bonne organisation et du bon déroulement au plan national.

3.1.1.4 La professionnalisation des jurys de concours mérite d'être renforcée pour atteindre un standard de qualité

La professionnalisation passe par une formation suffisamment robuste des jurys, à l'instar des bonnes pratiques mises en place par la DGAFP pour les concours des IRA par exemple, alors qu'elles sont encore peu développées à ce jour dans l'ESR. Cela est d'autant plus nécessaire pour la phase d'admission, qui se déroule au sein de chaque établissement, avec une probabilité forte d'auditionner des candidats internes. C'est de plus, un enjeu de crédibilité pour ces concours, trop souvent perçus comme une simple formalité par les agents de la filière administrative notamment.

⁸⁰ À l'exception de la période de la crise sanitaire pendant laquelle les conditions ont été assouplies, les textes fixent ainsi la composition des jurys : *a minima* un président et 4 membres de jury.

Enfin, les établissements d'enseignement supérieur qui s'engagent dans la démarche HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*) considèrent la qualité du recrutement et de l'environnement de travail offerte à leurs communautés comme l'une de leurs priorités. Pourquoi ne pas fixer comme objectif une labellisation des établissements permettant d'attester d'un standard de qualité ?

Recommandation n° 9 : Instaurer un plan de formation à destination des membres de jurys de concours, sous l'égide de la DGRH, avec un suivi obligatoire pour l'ensemble des membres de jury, et proposer aux jurys des outils et méthodes s'inspirant des meilleures pratiques en la matière.

3.1.2. Les propositions d'évolution des concours appellent des aménagements règlementaires, voire législatifs

La mission a fait le constat d'un développement très significatif du recours aux contractuels, comme développé au point 1.2.2, du fait des tensions dans le recrutement, d'un moindre attrait marqué chez les jeunes générations pour dérouler une carrière dans la fonction publique, comme le constatent les DRH, ou d'une méconnaissance de ces concours, peu connus en dehors de la sphère des établissements.

3.1.2.1 Envisager l'existence de concours réservés aux contractuels déjà en fonction et généraliser le dispositif d'apprentissage

Ce recours constitue de plus en plus, une modalité de pré-recrutement. La tendance des employeurs est de recruter des contractuels pour s'assurer de l'adéquation poste-personne, de former ces agents, en leur proposant, si les résultats sont probants, de les stabiliser en « *leur ouvrant un concours* », selon l'expression consacrée. L'organisation de ces concours dits « à moustaches » nuit à la réputation de la filière elle-même (cf. point 3.3.1.3).

La mission promeut en conséquence une modalité de concours de titularisation allégée, tout en restant rigoureux sur les critères d'évaluation des candidats, sous la forme d'un concours interne accessible sur le poste occupé avec une ancienneté de contrat de deux ans minimum⁸¹. Un tel concours pourrait être mis en place avec un dossier proche dans sa forme de l'actuel dossier d'admissibilité, dans une démarche de reconnaissance des acquis professionnels. Assorti d'un entretien avec l'employeur, il apparaît comme une alternative intéressante, dans la mesure où l'employeur n'ouvre un tel concours que si les compétences développées en qualité de contractuel sont jugées probantes. Il n'existe aucun caractère systématique : le contrat n'ouvre pas droit à l'ouverture d'un concours. En comparaison, la phase de stage à laquelle est soumise tout fonctionnaire est rarement utilisée comme telle : au vu des démarches de signalement à entreprendre, de suivi précis des activités, dans des délais très contraints, pour ne pas valider le stage, ou prononcer un licenciement à l'issue, le refus de titularisation est rarissime.

Pour être efficiente, cette proposition suppose que les établissements professionnalisent plus encore leurs modalités de recrutement, en veillant tout particulièrement à une publication systématique des postes vacants, assortis d'une fiche de poste précise, et d'une transparence dans le processus de sélection des candidats. Il s'agit de prêter une attention particulière à ces éléments, dans le respect du décret de 2019⁸² relatif à la procédure de recrutement, pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels afin d'améliorer la qualité des recrutements, et conduire ainsi plus facilement et sans contestation à une procédure sécurisée de titularisation.

Il est à noter que la DGAFP envisage une évolution similaire pour favoriser le recours à l'apprentissage dans la fonction publique. Actuellement cette voie est peu prise dans le secteur public du fait de l'incertitude qui

⁸¹ Sous la forme d'un concours réservé aux contractuels en poste dans l'établissement.

⁸² Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants. Il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement. L'autorité compétente assure notamment la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir. La publication est accompagnée d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. À l'issue du ou des entretiens de recrutement, est établi un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

pèse sur l'apprenti à l'issue de sa diplomation, contrairement au secteur privé qui en fait, en général, une voie privilégiée de recrutement si l'apprenti a donné satisfaction.

Recommandation n° 10 : Diversifier les voies d'accès à la fonction publique en aménageant des concours internes réservés aux contractuels qui justifient d'au moins deux ans d'ancienneté sur l'emploi à pourvoir par un titulaire, et *a minima* au bénéfice des apprentis.

3.1.2.2 *Modifier le code général de la fonction publique en s'inspirant du processus de recrutement de la fonction publique territoriale*

Le modèle issu de la fonction publique territoriale, alliant une sélection des candidats sur concours en amont avec l'opportunité offerte à l'employeur de choisir ensuite, parmi les candidats sélectionnés, celui dont le profil est en adéquation avec la fiche de poste, au travers d'un entretien avec le(s) candidat(s) intéressé(s), recueille l'assentiment de nombreuses équipes de direction avec lesquelles la mission s'est entretenue.

Modifier en ce sens l'organisation des concours ITRF nécessiterait une modification de la partie législative du code général de la fonction publique, puisqu'une telle voie n'existe pas pour la fonction publique d'État. Ce serait une réforme relativement lourde, que l'on pourrait très difficilement limiter aux personnels ITRF et ITA, mais l'hypothèse mérite néanmoins d'être étudiée⁸³.

Recommandation n° 11 : Étudier la faisabilité d'une transposition des modalités de recrutement appliquées dans la fonction publique territoriale à la fonction publique de l'État pour les filières ITA et ITRF.

3.1.3. **La formation des agents constitue un atout pour leur parcours et leur carrière et une garantie de professionnalisation pour l'employeur**

Dans les filières ITRF et ITA, le recrutement de spécialistes avérés de leur domaine, opérationnels très rapidement, a eu pour corollaire une absence de formation initiale à l'issue du concours. Si les employeurs ont fait des efforts significatifs en termes de formation d'adaptation à l'emploi, de séminaires d'accueil de leurs nouveaux personnels, il n'en demeure pas moins que cela est très dépendant de la structure, de la BAP de recrutement, voire de l'agent, invité à être proactif dans sa formation en se positionnant selon son souhait dans le plan de formation initié par les services RH de l'établissement employeur. De plus, quand elle existe, la formation est souvent axée sur des thématiques métier ou outils de gestion, pour permettre à l'agent d'être plus efficace sur son poste.

Il conviendrait ainsi de structurer un plan de formation initiale obligatoire pour tout nouveau personnel à l'issue du concours, quelle que soit sa BAP de recrutement. L'IH2EF, opérateur de formation des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, est en mesure de décliner, moyennant des ressources supplémentaires, un tel cahier des charges, qui aurait vocation à se déployer à l'échelle des sites d'enseignement supérieur et de recherche, associant l'ensemble des personnels des EPSCP, EPST et services académiques recrutés dans l'année. Parmi les effets attendus, il s'agirait de former les agents à leur environnement de travail au sens large, l'enseignement supérieur et la recherche, les services académiques et l'ensemble des administrations et partenaires institutionnels, pour situer les enjeux et le positionnement des acteurs. Il s'agirait également de renforcer les liens et promouvoir un possible facteur de mobilité ultérieure en ouvrant des perspectives de parcours professionnels diversifiés.

Recommandation n° 12 : Instaurer une formation initiale obligatoire pour l'ensemble des néo-titulaires ITA et ITRF déclinée par site sur la base d'un cahier des charges national.

3.1.4. **Les filières ITRF et ITA se distinguent par une mobilité très faible, alors qu'elle devrait dynamiser les établissements**

Recrutés par un employeur plutôt que par l'administration, sans formation initiale, sur une fonction spécifique, ces agents se caractérisent sans surprise par une très faible mobilité. Si les ITA ont la possibilité d'une mobilité plus importante, entre le siège parisien ou francilien (ou marseillais dans le cas de l'IRD) et les délégations régionales ou entre délégations (*versus* centres régionaux), avec des moyens dédiés importants

⁸³ L'article L. 325-37 du code général de la fonction publique dispose que pour les fonctionnaires de l'État « (...) Les nominations à l'issue d'un concours sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste principale, puis dans l'ordre d'inscription sur la liste complémentaire (...) ».

mobilisés par les organismes, il en va différemment dans les EPSCP. Les données collectées par la DGAFP sont de ce point de vue probantes : pour l'année 2021, le taux moyen des ITRF et ITA ayant changé d'établissement est de 4,9 % quand il est de 11,8 % pour la fonction publique de l'État. Ce taux tombe même à 2,1 % si l'on prend en compte les ITRF et ITA ayant changé de département.

Conscients des rigidités que cela entraîne, les établissements tentent de développer des actions : meilleure information sur les postes susceptibles d'être vacants, entretiens de carrière visant à mettre les agents dans une dynamique de mobilité, ou mise en place d'une charte de la mobilité. Comme a pu le dire un DRH à la mission : « *la mobilité ne se décrète pas. C'est un état d'esprit et une démarche qu'il faut initier chez les agents* ».

Il convient d'inciter les établissements d'un même site à unir leurs efforts pour décliner des initiatives à cette échelle (information sur les postes vacants, organisation de forums mobilité). En fonction du site et de la diversité des employeurs présents (rectorat d'académie, centre hospitalier, métropole, conseil régional, conseil départemental, etc.), la mission ne peut qu'inviter les employeurs publics d'un même site à échanger sur ces sujets. La mission de l'IGÉSR de novembre 2023⁸⁴ proposait déjà la création de conférences RH à l'échelle locale et c'est un leitmotiv de la DGAFP. Le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche souffre d'un certain repli sur lui-même, avec des personnels majoritairement, voire exclusivement issus des filières ITRF ou ITA. Il conviendrait *a contrario* de promouvoir un dialogue entre employeurs publics de divers horizons, permettant d'aborder les questions RH en termes de besoins de recrutement, de rémunération ainsi que de parcours des agents eux-mêmes. L'enjeu consiste à éviter, autant que faire se peut, des situations de concurrence entre employeurs, avec des conséquences parfois délétères, en privilégiant le dialogue et la concertation. L'enjeu consiste également à pouvoir offrir des passerelles permettant aux agents de découvrir d'autres environnements, pour le bénéfice commun des agents et des structures.

3.1.5. Le dialogue entre les acteurs du territoire au sujet de leur GRH doit être développé au sein d'instances de concertation *ad hoc*

Eu égard aux enjeux forts de la sphère RH : attractivité, mobilité, formation, parcours de carrière, politique indemnitaire, politique de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des carrières (GPEEC), repérage des talents pour ne citer que les plus importants, il est nécessaire d'instaurer à l'échelle des sites une conférence RH où siègerait un représentant de chaque établissement d'enseignement supérieur et/ou de recherche, de représentants des délégations régionales des EPST, un représentant de l'autorité académique, et tout autre employeur intéressé par ces enjeux, tels des représentants de la fonction publique hospitalière ou territoriale. Une présidence tournante de cette instance serait propice pour éviter de dégager une forme de leadership là où ce n'est pas utile.

De la même façon, les plateformes RH structurées à l'échelle régionale par les préfets de région doivent associer les représentants de l'enseignement supérieur et de la recherche à leurs travaux. Les enjeux et le poids relatif que cet ensemble justifie pleinement ces mesures. Il apparaît nécessaire de considérer le monde de l'ESR comme partie prenante de ces politiques territoriales, alors que jusqu'alors les deux parties se sont trop mutuellement ignorées, au détriment des intérêts mêmes des agents.

Recommandation n° 13 : Instaurer localement des conférences RH à présidence tournante, pour initier un véritable dialogue entre employeurs, améliorer l'information des agents, favoriser leur mobilité et permettre l'émergence d'une politique RH de site.

3.2. Les EPSCP sont prêts à prendre en charge la déconcentration de la GRH au même titre que les EPST

3.2.1. Le renforcement de l'autonomie des établissements est à l'ordre du jour

Le mouvement de déconcentration concernant l'ensemble des personnels IATSS affectés dans les établissements d'enseignement supérieur s'inscrit à la suite des déclarations du 7 décembre 2023 du président de la République, qui souhaite engager un « acte II » de l'autonomie des universités.

⁸⁴ IGÉSR. Rapport n° 22-23 003A. Les fonctions « ressources humaines » dans l'enseignement supérieur et la recherche, *op. cit.*

Cette perspective figurait déjà dans la *Charte d'accompagnement de la déconcentration de la gestion des personnels des établissements de l'enseignement supérieur* parue en novembre 2011.⁸⁵

S'ajoute à cet argument une certaine incompréhension des établissements : la loi du 10 août 2007⁸⁶ leur a permis, par les responsabilités et compétences élargies, de disposer de nouvelles et très larges délégations de gestion : la totalité des actes de gestion RH des enseignants-chercheurs (à la seule exception de la nomination et de la radiation), ou la gestion de l'intégralité de la masse salariale dans le cadre d'une gestion budgétaire de l'ordre de plusieurs centaines de millions d'euros pour beaucoup d'entre eux. En outre, les établissements sont invités à assumer des responsabilités lourdes pour des patrimoines immobiliers très importants dans le cadre d'un processus de dévolution auxquels ils sont encouragés. Pourtant elle ne leur reconnaît pas la capacité à gérer les personnels IATSS à ce stade.⁸⁷

3.2.1.1 Une demande unanime des établissements pour davantage d'autonomie

La mission a pu relever combien cet enjeu était prégnant. À l'exception notable des organisations syndicales qui, dans leur ensemble, sont défavorables à un tel processus qui porterait atteinte selon elles au principe d'équité de traitement et de garanties qu'apporterait une gestion nationale, l'ensemble des équipes présidentielles, des DGS ou DRH rencontrés, appellent de leur vœu un tel mouvement de déconcentration. Ils mettent en avant des dysfonctionnements divers liés à la gestion nationale des ITRF (délais très longs pour l'élaboration des arrêtés, une CAP disciplinaire nationale avec des délais de traitement également très longs qui dissuadent de lancer une telle procédure, une méconnaissance des situations locales, un défaut de transparence dans l'élaboration des tableaux d'avancement dont ils ne connaissent pas les critères mis en place, et qui selon leurs dires, ne respectent pas toujours l'ordre de la liste transmise par l'établissement).

Les propos recueillis par la mission évoquent le fait que la relation des établissements d'enseignement supérieur avec les autorités académiques pour la gestion déconcentrée de la filière administrative n'est pas non plus satisfaisante. Malgré la proximité, les établissements ne se considèrent pas assez associés à cette gestion, expriment le constat que les académies connaissent mal leur environnement, ce qui conduirait ces dernières à sous-estimer la qualité des dossiers, au détriment du nombre de promotions, et qu'elles privilégient les missions que peuvent occuper ces personnels dans les EPLE ou les services académiques. Le dialogue se limite souvent aux opérations incontournables de promotion, en appliquant une stricte proportionnalité sur la base des ratios d'éligibles. Sans qu'elle puisse en déterminer les responsabilités, la mission a constaté qu'il n'existe en effet, dans aucune des académies visitées, pas de dialogue régulier, soutenu et suivi, des sujets et enjeux RH pourtant partagés : mobilité des personnels, disparité des régimes indemnitaires, formation, etc.

Les DRH des établissements mettent également en avant la complexité de gestion qui en résulte pour les services qui se trouvent confrontés, selon le statut (ITRF, filière administrative ou de bibliothèque, contractuels), à des modalités de déconcentration très variables et une multiplicité des interlocuteurs, aux délais de gestion également très variables.

3.2.1.2 Des mesures catégorielles qui empêchent les établissements de conduire une politique de ressources humaines globale

Les établissements regrettent les mesures ponctuelles, notamment indemnitaires, portées par les ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur, qui les mettent en grande difficulté alors que la filière administrative comme la filière ITRF ont vocation à exercer dans l'un ou l'autre de ces environnements. En effet, attentifs à décliner leur politique indemnitaire sur la base des fonctions occupées et non sur la base du statut de l'agent, en visant une équité de traitement, les établissements estiment que ces mesures

⁸⁵ Cette charte a été signée conjointement par la directrice générale des ressources humaines du ministère et le président de la Conférence des présidents d'université. Elle posait les jalons d'une déconcentration a minima des actes individuels, avant d'engager la déconcentration des actes collectifs qui posait des problèmes d'équité de traitement eu égard à la gestion paritaire des carrières au sein des commissions administratives paritaires, problèmes levés, avec le remplacement par la loi de transformation de la fonction publique du mécanisme des commissions administratives paritaires (CAP) par les lignes directrices de gestion.

⁸⁶ Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

⁸⁷ Le rapport déjà évoqué relatif à la fonction RH dans l'enseignement supérieur précise que, bien que hors champ du périmètre de la mission, cette question de la déconcentration des actes de gestion revenait comme un leitmotiv dans le propos des DRH d'EPSCP, notamment en regard de la latitude qu'avaient les EPST.

contredisent une telle équité et placent les filières en concurrence. La revalorisation de la filière administrative de l'enseignement scolaire à partir de 2021 dans le cadre d'un plan volontariste de requalification, accompagné d'un effort indemnitaire dont les universités n'ont pas bénéficié, en est un exemple. Dans la plupart des villes universitaires où est implanté un rectorat, cela a conduit à des mobilités des attachés vers le rectorat, qui ont pu mettre en difficulté les établissements. Un autre exemple est celui de l'alignement indemnitaire de la filière administrative dans les académies d'Île-de-France avec le régime indemnitaire de l'administration centrale, qui là encore a généré des départs, les universités n'étant pas éligibles à ce dispositif. La convergence indemnitaire projetée pour les informaticiens des services académiques dans le cadre de la structuration des régions académiques risque de produire les mêmes effets. De la même façon, les ITRF des rectorats n'ont pas bénéficié de ces mesures favorables, d'où des dissensions internes.

La mission s'interroge sur ces mesures qui ne touchent que l'enseignement scolaire, ou que l'enseignement supérieur comme cela est le cas avec la mise en œuvre du protocole d'accord de revalorisation des personnels de l'ITRF associé à la LPR qui peut concerner également les BAP supports⁸⁸ et pas uniquement les BAP scientifiques. Elles entraînent des distorsions que ne comprennent ni les agents, ni les gouvernances, alors que la volonté ministérielle est de favoriser les parcours et mobilités des agents. Cela est d'autant plus inaudible que les filières administratives et ITRF ont vocation à exercer leurs fonctions dans l'enseignement scolaire comme universitaire, ce qui est un atout important pour l'administration.

3.2.1.3 Une évolution qui requiert des conditions préalables

Parmi les conditions préalables à une telle évolution figure tout d'abord la question de la taille de l'établissement. La déconcentration ne pose pas de question de cet ordre pour la plupart des EPSCP qui ont connu ces dernières années un vaste mouvement de fusions ou de regroupements au travers d'établissements publics expérimentaux. Mais pour les établissements dont les effectifs sont de l'ordre de quelques dizaines d'ETP, l'analyse mérite d'être menée. Par le passé, le Conseil d'État, dans un avis rendu au gouvernement, préconisait un effectif minimal de cinquante agents par corps⁸⁹ pour permettre de gérer les promotions dans le cadre des instances de dialogue social de l'établissement, la comparaison des mérites entre plusieurs dossiers et le respect de l'égalité de traitement entre agents nécessitant de disposer d'un nombre de dossiers minimum afin de réaliser un classement pour une opération de promotion. Cette question qui doit être instruite plus avant, s'agissant des corps de personnels BIATSS ne constitue pas un obstacle insurmontable à la déconcentration, comme indiqué dans le tableau n° 13.

En termes de capacité à faire, demander une déconcentration RH importante doit s'accompagner de la part des établissements d'un renforcement et d'une montée en compétence des services en charge de cette gestion. Si la mission est confiante sur leur capacité à assumer ces responsabilités, elle souligne la charge inhérente qui incombera alors aux établissements. Ce que les établissements ont su faire s'agissant de la gestion des enseignants-chercheurs ou de la gestion de la masse salariale devra être dupliqué avec la même rigueur, en démontrant la capacité à faire avec professionnalisme. Il conviendra d'éviter de prêter le flanc aux critiques d'une gestion « clientéliste » dépourvue de cadre réglementaire, crainte exprimée par les organisations syndicales.

Le Conseil d'État, dans le même avis précité, précisait qu'il est possible d'enclencher un mécanisme de déconcentration partielle tout en conservant une gestion nationale en parallèle si les conditions ne sont pas remplies. Il paraît nécessaire que pour les établissements situés en deçà d'un certain seuil à préciser, le conventionnement avec un ou plusieurs autres EPSCP soit acté de façon à garantir le seuil minimum permettant de déconcentrer les actes de gestion (cf. infra, section 3.2.2.1). À défaut de conventionnement,

⁸⁸ « Le plan de repyramidage de la filière ITRF vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle - BAP) ou des emplois d'appui à l'enseignement (plus particulièrement dans les BAP A, B, C, D, E et F), et en priorité ceux qui exercent des fonctions supérieures à leur emploi » extrait de la circulaire du 27 avril 2022 - MESRI - DGRH C.

⁸⁹ À titre d'exemple, pour les enseignants-chercheurs, la règle applicable dans le cadre des promotions est la suivante : « les établissements à faibles effectifs sont qualifiés comme tel au regard du seuil de 50 enseignants-chercheurs (EC) pour les maîtres de conférences (MCF) et de 30 professeurs des universités (PR) pour les PR en application des dispositions statutaires communes applicables aux EC. Titre II- Dispositions relatives aux MCF - Chapitre III – Article 40 ; Titre III - Dispositions relatives aux PU - Chapitre III – Article 56. Dans ce contexte, les sections CNU exercent seules les attributions des établissements concernés en matière d'avancement et ce sur la base d'un contingent global ».

pour ces établissements situés en deçà du seuil requis, la mission préconise une gestion déconcentrée au niveau des recteurs d'académie.

La déconcentration de la GRH est moins prégnante pour les personnels de bibliothèque, aux volumes plus réduits, qui conduisent à un effectif par établissement assez faible, voire très faible pour la catégorie A. De plus un facteur de complexité supplémentaire réside dans le fait que ces corps sont communs au MESR et au ministère de la culture, à la différence des autres filières qui sont gérées quasi exclusivement par le MENJ, par le MESR, au sein d'une DGRH commune. Les perspectives de déconcentration sont donc ici à examiner avec le ministère de la culture.

Cette mesure de déconcentration a également vocation à s'appliquer pour le réseau des CROUS, dans le cadre plus général de la réorganisation du réseau, sous le pilotage du CNOUS.

3.2.2. Les gains liés à la mise en œuvre de la déconcentration apparaissent indéniables, mais ils doivent être bien anticipés, tout particulièrement en matière de promotion et de procédure disciplinaire

L'annexe 5 présente l'ensemble des actes de GRH de la filière ITRF délégués aux universités, établissements d'enseignement supérieur et services déconcentrés et l'annexe 6, les actes de GRH de la filière AENES délégués aux recteurs. Le constat est clair et limite très fortement le champ d'action des présidents et directeurs des établissements d'enseignement supérieur à des actes mineurs tels que l'attribution des congés de toutes natures, l'essentiel étant de compétence ministérielle ou rectorale s'agissant de la catégorie C, quand les recteurs d'académie ont une délégation quasiment intégrale sur la filière administrative, à l'exception de la décision d'octroi d'une sanction disciplinaire excédant le groupe 2.

Depuis la LTFP, ce sont les lignes directrices de gestion qui encadrent désormais ces dispositifs, les commissions administratives paritaires nationales (CAPN) n'étant plus compétentes en matière de promotion et de mobilité. Il est donc possible d'envisager une délégation de gestion des personnels IATSS au profit des EPSCP non seulement pour les actes de gestion individuelle mais également pour les actes de gestion collective. Sous la réserve de la taille de l'établissement, la délégation ne peut se concevoir que de la même façon entre celle accordée aux EPSCP et aux recteurs d'académie.

3.2.2.1 La déconcentration en matière de promotions nécessite de définir les modalités de répartition équitable du nombre de possibilités de promotion

Un certain nombre d'actes comme le classement dans le corps ou le grade après recrutement, la nomination ou encore l'avancement d'échelon peuvent être réalisés par les services RH des établissements, avec un gain attendu en termes de délai de traitement, pour les agents, comme pour les gestionnaires des établissements.⁹⁰

En revanche, l'établissement de la liste d'aptitude et celui du tableau d'avancement pour l'accès au grade supérieur supposent d'une part de garantir un traitement des dossiers permettant à la fois de prévenir tout risque de conflit d'intérêt dans la comparaison des mérites respectifs des agents et de garantir l'équité ; et d'autre part de pouvoir répartir le contingent de promotion, notamment pour les agents exerçant dans des établissements de plus petite taille.⁹¹



La mission pose différentes hypothèses de travail, schématisées ci-dessous, à concerter avec les conférences et les représentants des personnels sur la base d'une analyse de faisabilité et d'acceptabilité à conduire. Un tel chantier appelle en effet une réflexion et un accompagnement spécifiques afin de tenir compte notamment de la diversité de la taille et de la structuration des établissements.

⁹⁰ Sous réserve d'un accompagnement par la DGRH sous forme de formations et d'assistance aux gestionnaires pour maintenir le niveau requis de qualité juridique, la déconcentration des actes correspondants représente un transfert de charge d'autant plus supportable par les DRH, que ceux-ci procèdent à des régularisations tardives chronophages, et en outre sources de mécontentement pour les personnels.

⁹¹ La mission n'envisage pas à ce stade de permettre aux établissements de définir eux-mêmes annuellement leur nombre de promotion au regard des capacités financières (cf. LDG du CNRS) mais pose cependant une hypothèse de travail allant dans ce sens (cf. tableau 13) sous couvert d'un visa du contrôleur budgétaire.

La répartition du nombre de possibilités de promotion pourrait s'inscrire soit dans un mouvement descendant à partir d'une définition *a priori* du nombre de possibilités (appelé contingent) arrêté comme cela est cas actuellement sur la base d'un taux pro-pro (hypothèses 1 à 3 du tableau n° 13 ci-dessous) ; soit dans un mouvement ascendant laissant davantage d'autonomie aux établissements (hypothèse 4 du tableau n° 13). Dans ce dernier cas, chaque établissement, au regard de ses capacités budgétaires et du nombre de ses promouvables ferait un classement sur lequel le niveau académique se prononcerait suite à une analyse en termes de soutenabilité budgétaire.

Tableau n° 13 : hypothèses de délégation aux établissements du tableau d'avancement et de la liste d'aptitude des filières ITRF et administratives

Hypothèse		Établissements de taille suffisante	Établissements dit à faibles effectifs	
1a	 Mouvement descendant	Attribution d'un contingent	Attribution d'un contingent à un niveau regroupé infranational (possiblement par académie, soit par type d'établissement, soit dans le cadre d'une convention inter-établissements)	
1b			Attribution d'un contingent après cumul sur plusieurs années des possibilités < à 1 pour atteindre une possibilité au moins égale à 1	
1c			Attribution d'un contingent par catégorie fonction publique tous corps confondus	Attribution d'un contingent tous corps confondus, à un niveau regroupé par catégorie fonction publique
2			Attribution d'un contingent regroupé à un niveau infranational, possiblement par académie ou site, avec conventionnement et lignes directrices de gestion communes	
3		Attribution d'un contingent théorique à chaque établissement, puis dispositif d'interclassement (n'interférant pas avec le niveau rectorat afin de rester entre EPSCP) à un niveau infranational pour établir un classement respectant globalement le contingent		
4	 Ascendant	Pas d'attribution de contingent a priori, le nombre de propositions est analysée et validée à la suite des remontées de chaque établissement par le contrôleur budgétaire au niveau académique. Ce mouvement ascendant laisse davantage d'autonomie aux établissements.		

Source : mission

Recommandation n° 14 : Déconcentrer les actes de gestion aux EPSCP ; s'agissant en particulier des campagnes de promotions, engager une concertation afin de définir les modalités de répartition du nombre de possibilités de promotion par établissement ainsi que les modalités de traitement des dossiers des agents éligibles et candidats.

3.2.2.2 La question du pouvoir disciplinaire est à étudier également

Confier le pouvoir de nomination au président ou directeur d'un établissement d'enseignement supérieur implique de lui confier le pouvoir disciplinaire, en installant une instance disciplinaire idoine auprès de chaque établissement. La question de la taille de la structure, et la grande proximité entre l'agent et la commission peut cependant générer des tensions et susciter le cas échéant la nécessité de dépayser l'instruction du dossier pour éviter tout risque de partialité.

L'alternative consisterait à confier cette gestion au recteur d'académie, autorité cependant éloignée des enjeux RH des établissements. S'agissant de la filière administrative, qui relève du pouvoir disciplinaire du recteur pour les agents affectés dans l'enseignement supérieur, la situation actuelle n'est guère satisfaisante et ne lui permet guère d'apprécier la pertinence d'une mesure conservatoire sollicitée par un président ou directeur d'établissement, ou d'une sanction proposée par la commission administrative paritaire académique (CAPA). De plus, le reproche régulièrement fait à l'endroit de ces CAPA est le poids de la

représentation de l'enseignement supérieur, considéré très faible, s'agissant des membres de l'administration comme des organisations syndicales. Les présidents estiment qu'une déconcentration à l'échelle de l'établissement permettrait de mieux contextualiser les faits reprochés, dans une commission composée de personnels issus de l'environnement ESR. Ce serait pour eux le gage d'une sanction proposée plus adaptée.

Le niveau la plus pertinent pour permettre l'instruction d'une procédure disciplinaire repose, pour la mission, sur la structuration à l'échelle du site, par convention, d'une commission compétente à l'égard des personnels affectés dans l'enseignement supérieur. Elle serait déclinée pour chaque filière, présidée selon des règles définies par la convention. À défaut d'une telle commission, la gestion ne pourra alors être que le maintien de la compétence ministérielle ou académique, selon les corps.

Recommandation n° 15 : Déconcentrer le pouvoir disciplinaire en définissant les modalités adaptées (commission disciplinaire locale ou inter établissements).

3.2.2.3 Une transition à organiser

Si la décision d'une déconcentration est prise telle que recommandée par la mission, son impact sera important :

- pour les services compétents de la DGRH, qui devront transmettre les dossiers des agents aux autorités déconcentrées et les accompagner dans l'appropriation de cette gestion ;
- pour les académies, qui devront d'une part assurer la gestion de la filière ITRF pour leurs propres agents et potentiellement pour le compte des établissements n'entrant pas dans le dispositif de déconcentration (en fonction de l'hypothèse retenue (cf. tableau n° 13), et d'autre part transférer les dossiers des personnels de la filière administrative aux EPSCP ;
- pour les établissements, qui devront mener l'analyse préalable (déconcentration à leur niveau, conventionnement avec un ou plusieurs autres EPSCP, ou gestion déconcentrée auprès de l'académie du territoire).

Il convient de prévoir un mode opératoire de la déconcentration des personnels IATSS au moyen d'une feuille de route cadrant la démarche. Celle-ci a vocation à permettre aux établissements de caractériser leur population, de préciser leur organisation actuelle, d'explicitier leur organisation cible, et les modalités de montée en compétence et de renfort des services RH qui en découlent. Toutes les options pourront ainsi être envisagées et discutées (déconcentration dans chaque établissement, conventionnement, gestion académique). Un groupe de travail ad hoc associera les services académiques impactés de chaque académie composant la région académique, et le président - directeur ou son représentant de chaque EPSCP dont le siège est situé sur le territoire de la région. Il aura vocation à traiter de toutes les questions relatives à ce transfert, et en premier lieu de mener la réflexion et accompagner chacun des établissements. En parallèle il sera nécessaire d'organiser localement les modalités du dialogue social, qui méritera d'être soutenu et anticipé, dans un contexte d'opposition assez général des diverses organisations syndicales. Il conviendra de rassurer, d'expliquer les enjeux, de démontrer la capacité à faire des établissements avec le maintien de l'ensemble des garanties d'équité de traitement et de qualité de la gestion (délais de traitement, maîtrise des risques contentieux, etc.).

3.2.3. La perspective d'une déconcentration offre une opportunité à la DGRH pour développer un positionnement plus stratégique

3.2.3.1 Un positionnement de la DGRH plus stratégique...

Dès lors que les actes de gestion sont confiés aux établissements, la DGRH, qui en est dégagée, peut se consacrer au cadre national de gestion des corps avec un objectif d'harmonisation entre types d'établissements, filières et directions générales des autres ministères. C'est à ce prix que la mobilité entre ministères pourra se développer. Pour la mise en place des plateformes RH en région, relevant d'un pilotage des préfets en lien étroit avec la DGAFP, il est essentiel que les opérateurs et services déconcentrés du MESR et du MENJ y soient représentés, mais il est important également que la DGRH puisse disposer d'une information consolidée à l'échelle nationale qui lui permette de donner des orientations en fonction des objectifs assignés et des chantiers ouverts.

Le financement de la masse salariale des personnels BIATSS étant très majoritairement réalisé au moyen des subventions pour charge de service public, il revient à l'État de définir et mettre en œuvre la stratégie en matière de ressources humaines. Les agents des différentes filières étant affectés dans plusieurs ministères et directions générales, il revient à la DGRH, commune à cet ensemble, de mettre en œuvre cette stratégie, en participant à sa définition et en organisant sa mise en œuvre.

La DGRH est garante des règles de gestion au niveau national. À ce titre, elle est et doit demeurer cheville ouvrière au niveau interministériel pour les mesures de revalorisation, de promotion et de carrière. C'est la DGRH qui instruit, anime et suit les débats du comité social d'administration ministériel, assurant à ce titre un rôle institutionnel majeur, inscrit dans la loi. C'est à ce titre également que la DGRH doit produire le rapport social unique, source de transparence et éléments du dialogue social pour nourrir la stratégie ministérielle.

Sur le plan juridique, sa connaissance du corpus législatif et réglementaire lui permet de disposer d'une expertise précieuse pour l'ensemble des opérateurs. La DGRH anime d'ores et déjà le réseau des DRH d'établissements et des services déconcentrés. Elle doit renforcer ce rôle d'animation pour des séances plus interactives, voire des ateliers et groupes de travail lui permettant de diffuser les meilleures pratiques mais aussi de renforcer les interactions entre établissements. Les domaines concernés sont multiples et méritent d'être portés par un acteur national. Ce type d'action-formation pourrait être relayé par l'IH2EF qui s'est dit prête à organiser le dispositif en partenariat avec la DGRH.

3.2.3.2 ... qui nécessite de disposer d'une information suffisamment complète

Dans le périmètre de l'enseignement supérieur, le SIRH national assure aujourd'hui la gestion de carrière des agents, dans ses dimensions individuelle et collective avec les deux SIRH « POPPEE » (ITRF et BIB), qui ne sont déployés qu'au niveau de l'administration centrale (DGRH C). Les ITA sont actuellement hors du champ du SIRH ministériel. Le service compétent de la DGRH a exprimé le souhait que ces deux SIRH soient remplacés par RenoIRH, SIRH interministériel déjà déployé dans les académies pour la gestion de leurs personnels administratifs, techniques et sociaux (ATSS), des personnels techniques et pédagogiques (PTP) et des personnels ITRF. La cohérence d'ensemble doit amener à ce que tous les personnels BIATSS soient gérés dans le même outil.

Deux SIRH cohabitent et continueront à cohabiter : celui de la DGRH (RenoIRH à terme) pour la carrière et celui de l'établissement employeur pour la gestion administrative et la paye, avec pour conséquence une généralisation des doubles saisies induite par ces juxtapositions tant que les SIRH ne sont pas interopérables. L'accès des établissements de l'ESR à RenoIRH devrait être possible de façon à ce qu'ils puissent suivre les promotions de leurs personnels, alors que les mises à jour entre RenoIRH et les établissements se font encore au format papier⁹², traduisant la subsistance d'un système totalement obsolète.

Une option suggérée par les services de la DGRH C serait de profiter de la bascule de leur propre SIRH dans RenoIRH pour déployer une fonctionnalité existante dans POPPEE BIB, utilisée uniquement par le ministère de la culture à ce jour, et permettre à l'établissement employeur de disposer d'un accès au SIRH ministériel avec un système de mise à jour du dossier de l'agent dans RenoIRH⁹³.

La mission recommande d'associer les établissements à la recherche d'une solution technique permettant de partager l'information entre le niveau local et le SIRH ministériel dans les meilleures conditions.

Recommandation n° 16 : Accompagner les mesures de déconcentration de la gestion des personnels des filières ITRF et administrative dans les EPSCP d'une évolution du SIRH ministériel permettant à la DGRH de disposer des données consolidées nécessaires à son pilotage pour les agents de ces filières.

⁹² Il est demandé par la DGRH-C que les rectorats, administrateurs secondaires de RenoIRH, identifient nominativement les gestionnaires RH dans les établissements d'ES et leur ouvrent un accès (cette gestion est en effet soumise aux règles strictes du RGPD).

⁹³ Les employeurs disposant de compétences déléguées ont vocation à communiquer au ministère la copie des actes pris dans le cadre de leur délégation de pouvoirs.

4. Différents scénarios d'évolution sont envisageables

4.1. Repenser l'architecture des filières ITRF et ITA selon des scénarios gradués

4.1.1. Supprimer les corps des AI / ASI en prenant les mesures transitoires nécessaires

Si de nombreux acteurs convergent sur l'idée de rendre plus cohérentes les deux filières ITA et ITRF en supprimant le corps / grade d'assistant ingénieur en leur sein, les modalités de leur mise en extinction devront faire l'objet d'une attention particulière pour ne léser ni les assistants ingénieurs eux-mêmes, ni les techniciens susceptibles de bénéficier d'une promotion, ni le corps des ingénieurs d'études. Les deux principales options envisageables sont les suivantes :

- une intégration totale et immédiate des assistants ingénieurs dans les corps des ingénieurs d'études au grade de la classe normale, à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu. Cette option aurait l'avantage de la simplicité de la mise en œuvre et de la rapidité de la réforme, avec un coût limité pour les établissements à court et moyen termes. Néanmoins, deux limites sont nécessairement à prendre en compte : d'une part, l'accueil d'une telle modalité par des IGE / IE qui ont franchi en plusieurs années les grades pourrait ne pas être totalement favorable ; d'autre part, un certain nombre d'assistants ingénieurs exercent aujourd'hui des fonctions proches d'une « catégorie B supérieure » et ne sont pas forcément destinés à court terme à intégrer un corps de cadre, avec les compétences afférentes et les missions et responsabilités qui en découlent ;
- une mise en extinction progressive des corps ASI / AI : il s'agirait dans ce cas de mettre fin à l'ensemble des recrutements dans les corps des assistants ingénieurs, par les voies externe, interne et par tableau d'avancement, et d'intensifier et faciliter leur passage au grade d'ingénieur d'études de classe normale par des modalités exceptionnelles durant plusieurs années, dans le même esprit que celui qui a présidé à la mise en œuvre des dispositions du protocole d'accord issu de la LPR (repyramidage ITRF). Néanmoins, cette option rencontre deux difficultés : d'une part, les promotions par inscription sur une liste d'aptitude dans le corps des ingénieurs d'études reposeraient alors sur un vivier significativement élargi durant la période de transition puisque les techniciens et les assistants ingénieurs composeraient ensemble l'assiette de promouvables, selon les critères d'ancienneté applicables, contre les seuls assistants ingénieurs actuellement. Cette évolution, même transitoire, pourrait nécessiter l'adoption de multiples dispositions réglementaires pour éviter toute difficulté d'application. D'autre part, cette mise en extinction dépendrait des volumes et conditions de promotion retenues et durerait plusieurs années. Actuellement environ 10 000 fonctionnaires sont titulaires dans l'un des corps des assistants ingénieurs, répartis à parts globalement comparables entre les deux filières. Une intégration progressive nécessiterait donc des modalités permettant d'intégrer au minimum 1 800 agents par an, en plus des promotions exceptionnelles mises en œuvre dans le cadre de l'accord sur les rémunérations dans le cadre de la LPR. La faisabilité d'une telle option et de son mécanisme en cascade devra donc nécessairement être étudiée en termes de critères de promouvabilité, de calendrier et de volume de promotion, ainsi que du financement nécessaire.

Dans tous les cas, et quelle que soit l'option retenue, si cette extinction était actée, le nombre de promotions de techniciens dans les corps des ingénieurs d'études à l'avenir devrait correspondre, *a minima*, à la somme des promotions actuelles de techniciens en assistants ingénieurs et des assistants ingénieurs en ingénieurs d'études.

Enfin, avec la disparition d'un recrutement ciblant les titulaires d'un diplôme de niveau 5, une telle option nécessiterait aussi d'encourager les recrutements dans le grade intermédiaire de technicien (technicien de classe supérieure, pour lequel un bac + 2 est requis) plutôt que de systématiquement ouvrir des concours à la classe normale de ces corps, qui requiert un baccalauréat. Cette modalité n'est en effet utilisée que de manière exceptionnelle aujourd'hui, alors que les textes la prévoient. Une telle évolution permettrait ainsi de poursuivre la valorisation de profils intermédiaires ayant une formation de niveau 5, en l'absence des corps ASI / AI.

4.1.2. Rechercher une meilleure cohérence entre métiers et filières en supprimant la dualité des fonctions administratives (ITRF - AENES)

4.1.2.1 Problématique concernant exclusivement la filière ITRF

La filière ITRF est indispensable au bon fonctionnement des EPSCP dans sa dimension cœur de métier scientifique et fonction de soutien aux deux activités formation et recherche ; en revanche, elle apparaît redondante avec l'existence des filières administrative et de bibliothèque réalisant leurs missions dans ce même environnement.

Les conditions de rémunérations et de carrières peuvent être cependant sensiblement différentes, de même que les conditions de promouvabilité par tableau d'avancement ou liste d'aptitude. Ces recouvrements métiers entre filières distinctes induisent des difficultés en termes de lisibilité des parcours, et sont parfois source d'incompréhension, ou de démotivation pour les agents, voire de tension ou de concurrence pour l'encadrement et le management des équipes. Pour les établissements employeurs, ces redondances entre missions ne facilitent pas la lecture de la cartographie d'emplois, et rendent la stratégie RH et la gestion prévisionnelle particulièrement difficiles.

Une meilleure lisibilité des fonctions exercées, une fluidité accrue des parcours et des mobilités, une meilleure cohérence de gestion articulée sur les fonctions plutôt que sur les statuts des agents et une formation initiale mieux calibrée militent pour circonscrire les filières ITRF et ITA aux BAP scientifiques cœur de métier. Les emplois relevant des filières administratives et des bibliothèques seraient dès lors intégrés respectivement dans chacune de ces filières interministérielles au profit d'une généralisation de la formation initiale et de possibilités de mobilités accrues.

Les deux BAP concernées sont la BAP J gestion et pilotage, et une partie de la BAP F culture, communication, production et diffusion des savoirs. Dans le premier cas, les emplois-types des quatre familles d'activité professionnelle, « administration et pilotage », « ressources humaines », « gestion financière et comptable » et « affaires juridiques », se confondent avec les profils existants dans les corps de la filière administrative (AENES). Dans le second cas, les emplois-types de la famille « information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales » se confondent avec les métiers de la filière bibliothèque.

4.1.2.2 Problématique associant la filière ITA à cette évolution

Dans l'hypothèse d'une fusion des filières ITRF et ITA (cf. partie 4.1.3), le projet de recentrage de la filière ITRF sur les fonctions scientifiques s'étend de facto à la filière ITA pour laquelle la BAP J est concernée que par le pilotage et la gestion de la recherche et de la valorisation.

Dans l'hypothèse où les filières ITA et ITRF demeurent en l'état, il convient d'examiner les modalités d'accueil des attachés d'administration de l'État ainsi que des personnels des bibliothèques dans les EPST. Ce serait un précédent, source de diversification des compétences et de renforcement de la mobilité.

Pour les attachés, les textes actuels permettent d'accueillir les fonctionnaires de la filière AENES par mutation-affectation, ce qui n'est pourtant en usage dans aucun EPST. Pour la filière bibliothèque, des ajustements réglementaires seraient à prévoir pour permettre aux agents de ces filières d'exercer en EPST en tant que personnel affecté.

4.1.2.3 Options fondées sur l'un ou l'autre des référentiels : RéFérens III ou le RFMP

- **Option 1** : à partir de l'architecture RéFérens III, les BAP scientifiques sont maintenues à l'identique, tandis qu'un découpage par famille d'activité (FA) proposant une nouvelle répartition des fonctions support entre filières ITRF, le cas échéant ITA, AENES et bibliothèque est réalisé en supprimant les redondances.

cf. annexe 7 : Tableau synoptique des transformations proposées au sein de RéFérens III pour engager une meilleure cohérence entre métiers et filières.

- **Option 2** : à partir du référentiel métier de la fonction publique (RMFP), la mission prend acte de l'existence de filières professionnelle appelées « domaines fonctionnels », subdivisés en « familles » elles-mêmes réparties sur un millier d'emplois couvrant les trois versants de la fonction publique. Cette architecture couvre les besoins métier de l'ESR de façon plus complète que RéFérens III. Le RMFP

remplace le RIME (répertoire interministériel des métiers de l'État) en l'étendant aux métiers des deux autres versants de la fonction publique FPH et FPT. Tant que la question de la mise à jour du RMFP n'est pas réglée il convient d'être prudent sur l'abandon de RéFérens III, pour lequel la question de l'actualisation en continu se pose dans les mêmes termes.

Quelle que soit l'option retenue, l'architecture ITRF et le cas échéant ITA comporte :

Les métiers de soutien à la formation et à la recherche dans les BAP scientifiques :

- ajout d'une famille informatique - numérique ;
- appariation de BAP issues de l'interdisciplinarité (exemple bio-informatique).

Les métiers de soutien à l'activité dans les BAP administrative et techniques (J et F) :

- métiers de la formation dans toutes ses acceptions (formation initiale, FTLV, en central dans les composantes, dans les multiples partenariats et sous de multiples formes) ;
- métiers de la recherche (dans le domaine du partenariat, de la valorisation de la recherche, dans l'assistance au montage de projet, l'assistance aux réponses aux appel d'offre, en central et dans les unités de recherche).

Les métiers de support :

Les métiers supports qui ne sont pas spécifiques à l'enseignement supérieur et à la recherche auraient vocation à disparaître de la filière ITRF, à condition qu'il existe une filière susceptible de les accueillir. C'est le cas pour les métiers administratifs et de la filière des bibliothèques, mais ce n'est pas le cas pour :

- les métiers du numérique et de l'informatique support ;
- les métiers du patrimoine.

4.1.2.4 Une mise en œuvre qui doit tenir compte de nombreux paramètres

Les difficultés de réalisation de ce scénario dit 2 tiennent :

- aux changements de pratiques qu'il suppose de la part des établissements employeurs ;
- au périmètre de mise en œuvre selon qu'il s'agisse de la seule filière ITRF ou des deux filières ITRF et ITA ;
- à la capacité à augmenter significativement le flux de la filière des AENES, et notamment celui des attachés de l'administration de l'État formés dans les instituts régionaux d'administration ;
- aux modalités de mise en œuvre pour les agents affectés dans les quatre familles professionnelles concernées (extinction lente, accélérée ou basculement vers la filière administrative).

En 2002, lorsque la sous-filière administrative (ARF) a été supprimée au profit de l'ASU d'un côté et d'une BAP support de l'autre, c'est cette dernière qui a en réalité absorbé la filière administrative, alors qu'il était prévu que l'ASU occupe l'ensemble de l'espace « gestion et pilotage ». Il faudra veiller à ce que pareil effet d'éviction ne se reproduise, afin que la filière AENES puisse occuper toute la place qui devrait lui revenir.

4.1.3. Fusionner les deux filières ITRF - ITA, levier d'une simplification de la gestion RH

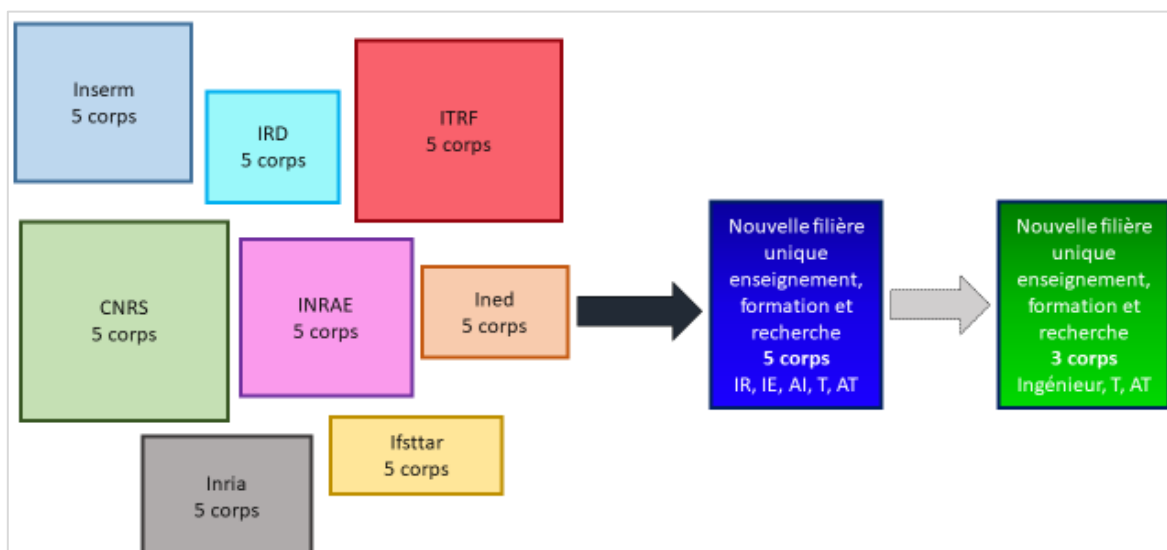
Les filières ITRF et ITA totalisent actuellement quarante corps (cinq pour la filière ITRF, trente pour les EPST et cinq demeurant pour l'ex-IFSTTAR). Pour l'ensemble des catégories, les corps homologues concernés font référence aux mêmes emplois-types, à quelques exceptions près. Ainsi, si le MESR entend s'engager dans une simplification forte de ces filières, il pourrait être envisagé de les fusionner, ramenant ainsi le nombre de corps à cinq (en considérant le nombre actuel de corps par filière), dans une seule et même grande filière d'appui à l'enseignement (supérieur et secondaire) et à la recherche.

Une telle évolution en faveur d'une simplification du paysage et du cadre statutaire de ces emplois ne pourrait cependant être mise en œuvre qu'en alignant les modalités de gestion actuelles des ITRF sur celles des ITA, autrement dit en déconcentrant la gestion de ces personnels au sein des EPSCP (voir supra). Ce nouveau statut dans lequel les personnels ITRF et ITA serait versés fonctionnerait alors par affectation dans les établissements (comme pour les ITRF dans les EPSCP aujourd'hui). Les actuels personnels ITA seraient

affectés dans leur EPST de rattachement, puis évolueraient dans l'ESR à travers des changements d'affectation selon leurs perspectives professionnelles.

En outre et comme indiqué supra, ce serait également l'occasion de réviser la terminologie pour désigner plus clairement la filière.

Graphique n° 15 : Évolution possible des deux filières ITRF et ITA faire une grande filière de l'enseignement, de la recherche et de la formation en passant de quarante à cinq corps, voire trois



NB : La boîte bleue correspond à une configuration à cinq corps comme actuellement ; la boîte verte correspond à une configuration avec un corps unique de catégorie A, comme présenté dans le scénario ci-dessous (4.1.3).

Source : mission

Une telle évolution pourrait permettre :

- d'accroître, au sein de la FPE, la visibilité d'une seule grande filière d'appui ainsi regroupée, entraînant de potentiels bénéfices sur son attractivité ;
- de faciliter les mobilités en ouvrant les possibilités de mutation entre EPSCP et EPST, permettant également d'ouvrir des degrés de liberté pour des politiques de site plus dynamiques en matière de ressources humaines ;
- de mettre en cohérence le cadre de fonctionnement des UMR, en permettant une homogénéisation des statuts des personnels travaillant dans les mêmes unités ;
- de poser un acte fort du MESR et du MENJ en matière de simplification, levier d'action potentiel dans le cadre de la préparation du projet de loi pour la « confiance et l'engagement dans la fonction publique ».

Cela étant, elle présente les risques suivants :

- le possible sentiment de perte d'autonomie des EPST, habitués à disposer de leur filière propre, même s'ils resteront maîtres de leurs recrutements et de leur promotion ;
- pour les agents ITA, la perte du « droit au retour », actuellement permis par le recours au détachement dans le cas de mobilité à l'extérieur de leur EPST. Il en serait de même pour des agents ITRF qui effectueraient une mutation dans un EPST.

Ainsi, une telle réforme statutaire, si elle était envisagée, devra être étudiée avec soin. En particulier, les promotions de grades (les modalités pour les évolutions de corps étant quant à elles communes aux deux filières), dont les modalités de définition des effectifs promouvables diffèrent significativement entre les actuelles filières ITRF et ITA, devront faire l'objet d'un examen attentif afin que la plus grande cohérence existe entre les personnels affectés en EPSCP et ceux affectés en EPST.

Dans tous les cas, cette évolution ne serait nullement incompatible avec la transformation des actuels corps de catégorie A présentée infra.

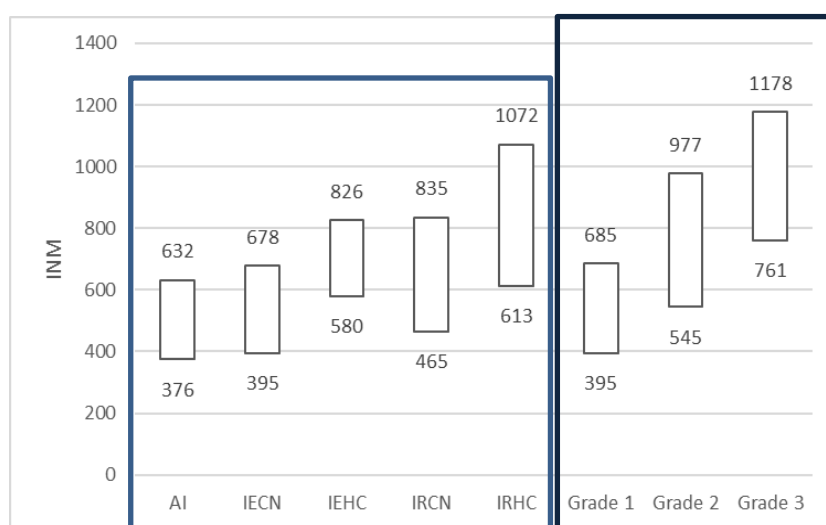
4.1.4. Transformer les trois corps de catégorie A en un seul, évolution cohérente avec les réflexions en cours à l'échelle de la fonction publique

Dans le cadre de ses investigations, la mission a logiquement pris en compte la cohérence de l'architecture des filières ITRF et ITA avec l'ensemble de celles de la fonction publique dans sa configuration actuelle. Néanmoins, les récentes orientations prises par le ministre en charge de la fonction publique et les pistes envisagées pour l'avenir des filières de fonctionnaires invitent à anticiper un changement de philosophie globale sur le parallélisme des corps entre les versants de la fonction publique et entre les branches au sein des versants, avec une optique davantage tournée vers le besoin RH et le besoin métier.

L'enjeu d'attractivité pour les filières ITRF et ITA est majeur, en particulier pour ces emplois dans les établissements d'enseignement supérieur, dans les organismes de recherche et dans les EPLE : si un choc d'attractivité devait être envisagé pour revitaliser ces emplois, une option pourrait être la transformation complète de la catégorie A dans une forme simplifiée et modernisée.

Ainsi, en remplacement des trois corps dans chaque filière, un nouveau corps de catégorie A, unique, à trois grades offrirait une architecture plus cohérente, plus linéaire, plus lisible et plus attractive. Le premier grade, démarrant à l'INM 395, atteindrait en son sommet l'INM 685, soit une grille proche du premier grade des corps A-type. Le deuxième grade aurait une amplitude plus large de 432 points INM, recouvrirait une partie du grade 1 et du grade 3, permettant ainsi de le positionner soit comme un grade de départ, soit comme un grade d'arrivée selon les carrières, les responsabilités et les missions des agents. Enfin, le grade 3, sommital, concernerait les fonctions d'encadrement et les agents occupant les fonctions à hautes responsabilités : son échelle démarrerait à l'INM 761 (actuel échelon 8 de l'IR de classe normale et échelon 3 de l'IR hors classe, proche du 7^e échelon de l'IE hors classe) et atteindrait l'indice 1 178 (hors échelle C brut)⁹⁴.

Graphique n° 14 : évolution possible vers un corps unique à trois grades
(à gauche : configuration actuelle ; à droite : évolution possible)



Source : textes réglementaires pour les grilles actuelles, retraitement mission

Une telle configuration offrirait une grille rénovée plus dynamique et attractive. Dans ce cas, le cadencement des échelons devrait nécessairement être revu, pour que l'amplitude de chaque grade, dont les grilles gagneraient en profondeur, s'étale sur 25 ans de carrière pour le premier grade et 30 ans pour les deux autres. Les modalités de recrutement pourraient aussi être adaptées, en ouvrant la voie à des concours externes dans chaque grade : niveau licence pour l'entrée dans le grade 1, niveau master pour le grade 2, avec une possibilité de concours externes spéciaux pour les docteurs qu'il faudrait alors prévoir dans les textes en vigueur. Concernant l'accès au grade 3, ce dernier pourrait avoir lieu par voie d'avancement et

⁹⁴ Si une réflexion plus large était initiée sur les corps de l'ESR et leur articulation (voir partie 2.3.2.2), en particulier si les grilles de chercheurs et d'enseignants chercheurs devaient être révisées, le sommital du grade 3 de cette nouvelle grille pourrait logiquement être rehaussée notamment en HED, pour gagner en cohérence avec les grilles de la FPT et de la FPH.

d'examen professionnel, ainsi que par concours externe, mais, dans ce dernier cas, uniquement sur certaines fonctions précises d'encadrement supérieur.

La transition vers un tel modèle demanderait un processus de transformation important, notamment pour organiser les reclassements à partir des trois corps actuels et adapter les nombreux textes statutaires ainsi modifiés. Son coût financier serait également notable, comme pour toute transformation à visée attractive d'une filière : si la mission ne l'a pas chiffré précisément en raison de l'importante variabilité du coût de chaque paramètre selon les arbitrages qui pourraient être rendus (définition des grilles finales, règles de reclassement, taux d'avancement, régime RIFSEEP du nouveau corps, taux d'agents dans le grade sommital, possibilités d'échelons spéciaux contingentés, etc.), le poids financier pour l'État et pour les établissements devra dans ce cas être anticipé.

Le passage de trois corps et cinq grades à une configuration reposant sur un seul corps et trois grades rendrait les carrières plus dynamiques en réduisant les étapes de progression, et la filière plus lisible pour les acteurs extérieurs à l'ESR. Si les modalités d'avancement devaient être analysées, elles pourraient se faire sur des bases proches des avancements actuels sur tableau d'avancement couplé à une voie par un examen professionnel pour le 3^e grade. Les barèmes RIFSEEP et leurs modalités d'application devront également être revus.

La transition sera nécessairement un point critique, avec une phase d'instruction importante pour la DGRH. Le travail de transposition des situations actuelles demandera du temps mais la cible est ambitieuse et donnerait une image de modernité à cette filière scientifique et pédagogique renouvelée.

4.2. Des scénarios permettent de répondre aux demandes spécifiques concernant certains métiers occupant une place singulière dans l'enseignement supérieur et l'enseignement scolaire

4.2.1. Scénario d'évolution pour les personnels ITRF des CROUS

Depuis la fonctionnarisation des personnels en contrat à durée indéterminée du réseau des œuvres universitaires et scolaires évoquée en partie 1.1., une diversité accrue des situations est constatée :

- permanence des PO régis par les dispositions applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires (DAPOOUS) (5 228⁹⁵) puisque moins d'un quart de la population a intégré la filière ITRF en 2019 ;
- augmentation très mesurée de la population des ITRF depuis 2019 par intégration des personnels ouvriers qui ont bénéficié des examens réservés leur permettant d'accéder à la FP, ainsi que par l'impossibilité depuis 2018 de recruter par CDI dans le cadre du quasi-statut des DAPOOUS, la voie de recrutement devenant la filière ITRF ;
- croissance du nombre des CDD du fait de l'activité saisonnière du réseau en particulier en restauration et de l'augmentation régulière de cette activité ;
- nette progression des recrutements en CDI selon les modalités permises par la loi d'août 2019 pour plusieurs raisons : inadéquation pour partie de la filière ITRF avec les métiers spécifiques aux CROUS ; attente évolutive des salariés qui sont tout autant en recherche d'un emploi en CDI que d'un emploi dans la FP ; moindre coût des cotisations sociales pour un contractuel que pour un fonctionnaire.

Cette diversité induit, outre une complexité de gestion, des tensions entre les personnels, fortement soulignées par leurs représentants, car elle est génératrice de rémunérations différenciées à métier et fonction égale. Considérant qu'aucune évolution structurelle ou statutaire ne pourra venir infléchir ce constat, une voie d'amélioration consiste en l'harmonisation des rémunérations au plan indiciaire comme indemnitaire afin à la fois de veiller à l'équité et à l'attractivité des emplois proposés par le réseau.

La première des situations à examiner est celle des personnels ouvriers, filière historique qui reste la plus importante dans le réseau (55 %), car le nombre de personnels en activité est encore significatif, tout en sachant que la population concernée est en voie d'extinction ce qui minore l'impact financier sur le

⁹⁵ Source : bilan social du CNOUS au 31 décembre 2021.

moyen/long terme. Il est difficilement envisageable que des personnels qui ont une ancienneté conséquente et des compétences reconnues aient un niveau de rémunération inférieur à celui des nouveaux recrutés en CDI de droit commun. Le niveau de rémunération des DAPOOUS constitue une forme de référence, nuisant du fait de sa faiblesse, à l'attractivité du réseau pour les fonctionnaires de la filière ITRF comme pour des personnes intéressées par un CDI de droit commun.

Des avancées ont été conduites depuis 2022 afin que le quasi-statut des DAPOOUS évolue pour rouvrir des possibilités d'avancement, pour le rapprocher de la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires et pour augmenter les possibilités offertes par le régime indemnitaire (taux de référence pouvant être multiplié par un facteur 12 au lieu de 8 antérieurement). Il conviendrait désormais d'aboutir pour que la grille de rémunération indiciaire et indemnitaire soit homogène avec celle des personnels titulaires de la filière ITRF. En parallèle, si un cadre de gestion des personnels contractuels était adopté au niveau national après avoir recueilli l'avis du CBCM, chaque CROUS devrait s'en inspirer pour que son cadre de gestion soit adopté par le conseil d'administration. Il est à noter enfin que les mesures de déconcentration envisagées dans le présent rapport, comme l'évolution de la BAP J ont vocation à s'appliquer aux personnels ITRF du réseau des CROUS.

À partir de ces considérations, les préconisations concernant les personnels ITRF du réseau des œuvres universitaires et scolaires ne s'entendent qu'à l'aune des ajustements qui doivent être apportés à l'ensemble des filières existantes au sein du réseau.

Le scénario relatif aux personnels du réseau des œuvres vise l'harmonisation des rémunérations des filières des personnels PO, ITRF et des CDI avec celles des personnels des EPSCP, selon les étapes ci-dessous :

- afin de veiller à l'attractivité des emplois proposés par le réseau, s'assurer que le régime indemnitaire en vigueur pour les personnels ITRF est cohérent avec celui adopté dans les établissements d'enseignement supérieur et le cas échéant les rectorats, dans le même état d'esprit que celui qui a présidé à l'évolution du régime indemnitaire dans la filière AENESR ;
- poursuivre le rapprochement entre les grilles de rémunération des PO et celles des ITRF. En effet, si les indices terminaux sont devenus identiques, si les durées de temps passé dans les échelons ont été réduites, des travaux demeurent à mener dans cet objectif, ce que les services de la DGAFP ont reconnu dans le cadre du guichet unique lors de l'examen récent des grilles afin d'intégrer les mesures « bas salaires » ;
- déterminer un niveau indemnitaire comparable entre les personnels ITRF et les PO, en appliquant à ces derniers une cotation similaire des fonctions, au bénéfice des possibilités élargies au titre de l'ISF par l'évolution du quasi-statut de 2022, comme du fait que pour la première fois en 2024, tous les PO seront évalués annuellement de manière identique à celle des fonctionnaires ;
- réexaminer en conséquence le cadre de gestion des personnels contractuels, afin de veiller à l'adéquation des niveaux de rémunération avec ceux déterminés pour les personnels bénéficiant d'un statut pour les ITRF et d'un quasi-statut pour les PO.

4.2.2. Scénario d'évolution pour les personnels ITRF des EPLE

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales a entraîné un mouvement de décentralisation des personnels techniques, ouvriers, et de service en fonction dans les lycées et collèges, vers les collectivités territoriales. Les personnels de la filière dite de laboratoire de ces établissements ont conservé pour leur part un rattachement à la fonction publique de l'État. Leur effectif global ne dépassant guère 6 000 emplois, il a été décidé de les intégrer dans la filière des ITRF⁹⁶. Le corps des techniciens de laboratoire a intégré celui des techniciens de recherche et de formation, et le corps des adjoints techniques de laboratoire celui des adjoints techniques de recherche et de formation. Ces agents appartiennent essentiellement aux BAP A sciences du vivant et B sciences chimiques - sciences des matériaux, exceptionnellement à la BAP C sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique. Dans les EPLE dont l'importance des filières scientifiques le justifie, des emplois d'assistant ingénieur (ASI) sont implantés. La particularité de ce corps est qu'il n'est accessible qu'aux personnels de catégorie B, par voie de promotion. Aucun concours externe n'est ouvert.

⁹⁶ Décret n° 2011-979 du 16 août 2011.

Ces agents souffrent aujourd'hui d'une certaine invisibilité, au regard du faible effectif qu'ils représentent dans les EPLE. Ils relèvent très majoritairement de la catégorie C, avec des perspectives de carrière et de mobilité très faibles. L'intégration dans cette filière ITRF surtout présente en université ne leur a pas permis d'envisager pour autant un parcours dans l'enseignement supérieur, faute d'une reconnaissance de leurs compétences, ou de l'absence d'opérations de mobilité organisées entre enseignement scolaire et enseignement supérieur. Parfaire l'intégration dans cette filière tout en permettant aux agents de construire un parcours suppose la mise en place de trois mesures concomitantes, déclinées ci-dessous. Pour les EPLE, le scénario propose un plan de requalification assorti des formations permettant aux personnels de la filière ITRF affectés dans les EPLE d'ouvrir des perspectives de carrière, selon les étapes suivantes :

- prévoir une extension des missions des agents au sein des EPLE, en y agrégeant des responsabilités nouvelles, complémentaires aux missions définies par la circulaire DGRH⁹⁷ du 13 mars 2013 ;
- prévoir une évolution de leur poste vers des enjeux de prévention sécurité, ou gestion des déchets, assortie à une affectation systématique en lycée plutôt qu'en collège, qui permettrait de donner plus d'épaisseur à leurs fonctions. Accompagner cette évolution par un plan de formation ambitieux, coconstruit avec l'université en vue de la délivrance d'une certification, qui pourrait de plus leur permettre d'accéder à une mobilité dans un établissement d'enseignement supérieur. Il faut noter que nombre d'entre eux évoluent déjà auprès d'étudiants, dans les classes préparatoires aux grandes écoles ou en sections de techniciens supérieurs ;
- mettre en place un plan pluriannuel significatif de requalification en catégorie B, accessible par liste d'aptitude, qui trouverait là une justification ;
- afin d'assurer un débouché, prévoir des fonctions de catégorie A intégrant, lorsque c'est possible, une dimension managériale. Ces agents sont en effet plus assimilables au vu de leurs fonctions actuelles à des techniciens aux fonctions un peu supérieures.

4.2.3. Scénario d'évolution pour les personnels ITRF BAP E des services déconcentrés du MENJ

Pour faire face aux besoins de recrutement dans la filière informatique, dans les établissements d'enseignement supérieur comme dans les services déconcentrés, a été créée une BAP E informatique, statistiques et calcul scientifique. Elle répertorie en quatre familles de métiers et quinze emplois-types les fonctions exercées principalement dans les directions des systèmes d'information (DSI).

Au fil des exigences techniques, en constante évolution, des requalifications importantes ont été opérées : il n'y a plus de recrutement en catégorie C, de moins en moins en catégorie B, et les trois quarts des effectifs en poste relèvent de la catégorie A.

Pour cette filière, ce sont 4 700 agents titulaires⁹⁸ qui évoluent dans l'enseignement supérieur et la recherche (filière ITA et ITRF), 230 ETP à la DNE et 2 010 agents titulaires⁹⁹ affectés en académies, comprenant les effectifs des équipes nationales rattachées à la DNE. Au titre des seules académies, il convient d'ajouter plus de 200 contractuels, soit environ 10 % de l'effectif des DSI.¹⁰⁰

Structurellement la filière ITRF possédait lors de sa création de nombreux avantages :

- des métiers bien identifiés, lisibles dans leur intitulé, répartis en famille, qui n'existaient pas dans les filières administratives ou techniques présentes dans les services et établissements relevant des ministères de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur ;
- une structure qui permettait d'envisager une progression de carrière en catégorie A, depuis le corps des ASI jusqu'au corps des IGR.

⁹⁷ « (...) En outre, dans le cadre de la politique générale de sécurité de l'établissement, et notamment du document unique d'évaluation des risques de l'établissement, et sous la responsabilité du chef d'établissement, ils s'assurent que les conditions de sécurité sont remplies dans leur domaine de compétence. (...) ».

⁹⁸ État de l'emploi scientifique éd. 2023, exprimé en personnes physiques, chiffres fin 2020.

⁹⁹ Données DNE.

¹⁰⁰ Ces données n'intègrent pas le recours aux prestataires extérieurs.

Unanimentement, les responsables de ces structures considèrent toutefois que ces métiers furent les premiers à se trouver en tension forte de recrutement du fait de la conjonction de plusieurs éléments :

- un marché de l'emploi dynamique dans le secteur privé, lui-même en tension ;
- des besoins non couverts dans les trois versants de la fonction publique, qui attisent une concurrence qui se caractérise par une politique indemnitaire agressive de certains employeurs soucieux d'attirer les talents ;
- une certaine volatilité des agents recrutés, peu enclins à dérouler une carrière au sein de l'administration, et plus attirés par un projet ponctuel, pour une période donnée.

Confrontés notamment à des concours infructueux, la réponse des gouvernances a été double :

- une réponse organisationnelle, en mutualisant au mieux la fonction informatique entre établissements, notamment dans le cadre des fusions d'établissements ;¹⁰¹
- un recours important à l'emploi contractuel, qui présente toutefois le défaut majeur, s'il prend une certaine ampleur, de ne pas garantir la stabilité des équipes et des organisations si l'on considère le caractère plus volatile du contrat en regard d'un emploi de titulaire.

Un rapport conjoint de l'inspection générale des finances et du conseil général de l'économie¹⁰² fait un constat que l'on peut qualifier d'alarmant¹⁰³.

Ce rapport propose cinq objectifs « chocs », le troisième visant à « *faciliter les parcours au sein de l'État pour les profils numériques, ce qui suppose de créer de nouvelles formes de progression qui ne soient pas, comme actuellement, réservées aux seuls titulaires et aux profils managers, mais aussi au bénéfice des profils experts et des contractuels. Les fonctionnaires garderont toutefois un rôle central dans l'État numérique de demain : la mission propose, d'une part, de renforcer cette spécialité au sein des grands corps techniques et, d'autre part, de structurer un corps interministériel des ingénieurs du numérique de l'État de catégorie A sous l'égide de la DINUM* ».

À ce stade, la réflexion sur la création d'une filière numérique interministérielle, attractive dans son déroulé et sa grille de rémunération, afin d'attirer des profils de qualité vers la fonction publique, évoquée dans le rapport précité, n'est qu'embryonnaire, orientée sur un régime indemnitaire revalorisé. C'est pour la mission un réel sujet de préoccupation, eu égard aux enjeux majeurs que portent les DSI et de l'extrême fragilité de leurs ressources humaines que la mission a pu constater au fil de ses investigations.

¹⁰¹ Le ministère de l'éducation nationale a lui complètement réorganisé sa fonction informatique, tout d'abord en 2010 en structurant une DSI de dimension académique, en lieu et place des centres informatiques départementaux et académiques, puis en 2020 en structurant des services à l'échelle des régions académiques, afin de renforcer et concentrer les expertises pour faire face à des effectifs moins nombreux, et donc sécuriser le fonctionnement des services.

¹⁰² Rapport IGF - CGE (2023). Les ressources humaines de l'État dans le numérique.

¹⁰³ « (...) du fait de l'âge moyen de cette population (47 ans), de l'accroissement net de la rotation des effectifs (notamment en raison de la hausse du nombre de contractuels), et des efforts de ré internalisation des compétences nécessaires pour mieux piloter une externalisation aujourd'hui excessive au moins dans certaines fonctions, l'État va devoir faire face dans les cinq prochaines années à un effort de rattrapage considérable. En rupture avec les pratiques actuelles, il va devoir créer 3 500 postes supplémentaires dans les cinq prochaines années, ce qui conduira à un total de 2 500 recrutements par an, soit 50 % de plus qu'actuellement et surtout 100 % de plus en ce qui concerne les contractuels. C'est à ce prix que l'État pourra conserver la maîtrise de son activité numérique et, par voie de conséquence, limiter les surcoûts et surtout les risques d'échecs et de spirale négative de la dette technique et de la dépendance vis-à-vis de ses prestataires ».

Pour la filière numérique, le scénario consiste, dans la continuité du rapport conjoint de l'IGF et du CGE de 2023, *Les ressources humaines de l'État dans le numérique*, à créer une véritable filière interministérielle sous l'égide la direction interministérielle du numérique en remplacement de la filière à vocation interministérielle rattachée au ministère de l'intérieur.

Jean-François PICQ

Nicolas CHAILLET

Pascal MISERY

Charles PERSOZ

Annexes

Annexe 1 :	Lettres de saisine et de désignation.....	65
Annexe 2 :	Liste des personnes rencontrées.....	69
Annexe 3 :	Liste des tableaux, graphiques et encadrés	80
Annexe 4 :	Éléments de synthèse du référentiel RÉFérens III.....	82
Annexe 5 :	Présentation du référentiel d'emplois de l'enseignement supérieur et de la recherche	83
Annexe 6 :	Tableau des actes de gestion des ressources humaines des corps de la filière ITRF délégués aux universités, établissements d'enseignements supérieur et service déconcentrés du MENJ	84
Annexe 7 :	Tableau des actes de gestion des ressources humaines des corps de la filière AENES délégués aux recteurs d'académie	93
Annexe 8 :	Tableau synoptique des transformations proposées au sein de RÉFérens III pour engager une meilleure cohérence entre métiers et filières.....	97
Annexe 9 :	Liste des abréviations.....	98



MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE

Liberté
Égalité
Fraternité

Les directeurs de cabinet

Paris, le

11 MAI 2023

Note à l'attention de

Madame Caroline Pascal

Cheffe de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Objet : Perspectives d'évolution des filières des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) et des ingénieurs, personnels techniques et administratifs (ITA).

La filière des ingénieurs, personnels techniques et administratifs (ITA) est régie par le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et celle des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) par le décret n°85-1534 du 31 décembre 1985, qui fixent un certain nombre de spécificités découlant notamment de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France.

Or la fonction publique, la gestion des ressources humaines de l'Etat et de ses établissements et le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche en France ont beaucoup évolué depuis. Une étude prospective sur le devenir de ces filières semble par conséquent nécessaire pour s'assurer que leur organisation et leurs spécificités permettent de répondre aux enjeux actuels. Le contrôle engagé par la Cour des comptes des suites réservées par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche au référé n° S2019-2270 du 19 septembre 2019 relatif à la non application de la durée annuelle légale du temps de travail pour les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) des établissements d'enseignement supérieur avive la question de l'attractivité de ces emplois.

Les filières ITRF et ITA se caractérisent par la diversité des métiers qu'elles recouvrent. Organisées en huit branches d'activités professionnelles (BAP), 50 familles professionnelles et 250 emplois-types (ET), elles regroupent des emplois scientifiques et des emplois dédiés aux fonctions d'appui et de soutien à l'enseignement supérieur ou à la recherche (informatique, administratif, logistique...). Elles sont composées respectivement de cinq corps nationaux pour les ITRF et de cinq corps homologues d'établissement dans chacun des établissements publics scientifiques et technologiques (EPST), relevant des trois catégories de fonctionnaires. L'existence de trois corps de catégorie A permettent d'offrir aux personnels des possibilités d'évolution professionnelle et de promotion

ascendante inédites en comparaison de la structuration en corps types de la fonction publique de l'Etat. Il conviendrait d'analyser les avantages et les inconvénients de cette structuration et en particulier de définir s'il est pertinent de maintenir le corps des assistants ingénieurs (ASI/ AI), qui semble répondre à un vrai besoin de certains employeurs (EPST) mais qui reposait sur un recrutement au niveau DUT affecté par la réforme des BUT et dont la fusion avec le corps des ingénieurs d'études (IGE/IE) est demandé par certaines organisations représentatives des personnels. La question se pose également de conserver ou de maintenir l'homologie entre la filière ITA et la filière ITRF. La mission est invitée à en faire le bilan inconvénients/avantages.

L'intégration de ces filières dans la fonction publique de l'Etat et plus largement, dans l'ensemble de la fonction publique est à examiner. En effet, les domaines d'activités des différentes BAP peuvent recouvrir partiellement ou totalement d'autres filières interministérielles, en particulier l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES), dont les fonctionnaires peuvent être en concurrence avec les personnels ITRF de BAP J (gestion et pilotage) ou les personnels des bibliothèques et des chargés d'études documentaires, dont certains emplois peuvent être également confiés à des personnels ITRF de BAP F (culture, communication, production et diffusion des savoirs). Sur 55 000 personnels d'appui et de soutien au sein des EPST, 7 800 ITA de BAP J et 1 300 de BAP F exercent des fonctions relevant de ces filières interministérielles ; les modalités possibles de leur intégration dans les filières administratives ou des bibliothèques/documentation devrait être examinées. L'existence d'un référentiel des métiers spécifique et partagé entre les établissements publics scientifiques, culturels et professionnels (EPSCP) et les EPST (REFERENS III) doit enfin être interrogée, dans le contexte de déploiement du répertoire des métiers communs aux trois versants de la fonction publique (RMFP).

Dès le recrutement, les deux filières se caractérisent par des concours d'accès aux différents corps organisés par branche d'activité professionnelle et emplois types. Une organisation différenciée des concours pour les trois catégories fait intervenir pour les ITRF, selon les cas, les services académiques et les EPSCP, comme centres organisateurs, ou comme recruteur et futur employeur. Les raisons historiques et pratiques justifiant cette organisation particulière justifieraient d'être analysées et confirmées, dans la mesure où elle peut poser des questions en termes d'attractivité et d'égal accès aux emplois publics. La part de concours finalement déclarés infructueux s'élève à 17% en moyenne en 2022, en légère augmentation tendancielle au cours des cinq dernières années. Ces difficultés sont par ailleurs plus marquées pour les concours externes et pour le recrutement d'ASI.

Du fait de la spécialisation des concours, pour tenir compte de la diversité des ET, les personnes recrutées dans la filière bénéficient d'une présomption d'adéquation poste/personne qui justifie l'absence de formation initiale. Il conviendrait, à ce titre, de s'interroger sur l'intérêt d'une formation initiale pour tout ou partie des nouveaux personnels, portant en particulier sur la connaissance de l'environnement professionnel et institutionnel. Le rôle de la formation continue, pour garantir le haut niveau de compétences dans le temps des personnels scientifiques mais aussi des personnels d'appui ou de soutien, nécessiterait également d'être abordé. Par ailleurs, une analyse pourrait être menée sur les conditions de classement et de reprise d'ancienneté, compte tenu de fréquentes expériences professionnelles antérieures, dans le domaine public, comme contractuel, ou au sein des structures privées ; dans le contexte actuel caractérisé par des difficultés de recrutement, il conviendrait de s'interroger sur les évolutions qui pourraient intervenir pour faire de cette reprise des services antérieurs un facteur d'attractivité.

La filière ITRF se caractérise également par un faible taux de mobilité entre les établissements, qui amène les universités à privilégier l'ouverture de concours et l'accueil en détachement de personnels venant d'autres universités professionnelles, pour pourvoir les postes vacants. *A contrario*, il est fréquent que les membres de la filière passent un concours d'accès à un corps auquel ils appartiennent déjà, pour accéder au poste, à l'établissement ou à la zone géographique de leur choix. Il conviendrait de déterminer quelles sont les raisons pour lesquelles les mutations sont aussi faibles pour la filière (environ 270 mutations en 2021 pour 32 200 ITRF de catégories A et B) mais aussi si cette faible mobilité est facteur de difficultés pour les employeurs et les fonctionnaires, avant de proposer, le cas échéant, des pistes d'amélioration.

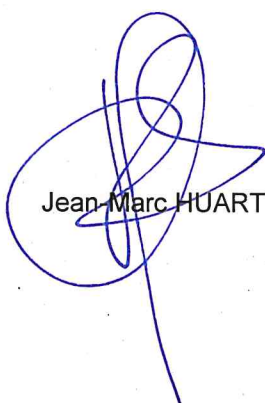
Employés principalement dans l'enseignement supérieur (près de 80% des effectifs), les ITRF sont également nombreux dans l'enseignement scolaire, en particulier dans les services informatiques ou dans les établissements publics locaux d'enseignement pour l'ancienne filière dite des laboratoires. Le nombre d'ITRF dans le réseau des œuvres (CROUS, CNOUS) a également cru, à la fin des années 2010, à la faveur de l'intégration de plusieurs centaines de personnels ouvriers des CROUS. La place singulière de ces trois types de métiers (informatique, filière des laboratoires en EPLE, personnels de restauration des CROUS) pourrait donner lieu à une réflexion

prospective sur leur parfaite intégration dans l'ensemble de la filière. En particulier, un focus sur la BAP E serait instructif pour la resituer dans les travaux passés et en cours relatif aux informaticiens de l'Etat.

Selon leur employeur, les ITRF ne sont pas régis par les mêmes règles de déconcentration, la délégation des compétences aux acteurs locaux que sont les recteurs d'académie et les présidents d'université étant en outre différente selon la catégorie de l'agent ; la gestion est partagée entre le ministère et l'employeur local pour les fonctionnaires de catégories A et B et entre le recteur et le président d'université pour les adjoints techniques (catégorie C). Une réflexion sur la répartition des compétences entre les différents acteurs est à engager ; une comparaison avec les modalités de gestion partagées entre acteurs, pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières, est attendue, afin de déterminer quels pourraient être les avantages et les inconvénients d'une éventuelle évolution de la gestion vers l'un ou l'autre de ces modèles. La mission pourra ainsi s'interroger sur l'autorité de nomination la plus adaptée, dans l'optique de renforcer la gestion au profit de l'employeur de proximité, tout en conservant le caractère unitaire d'un corps de fonctionnaires d'Etat.

Les employeurs de l'enseignement supérieur font état de difficultés à gérer de manière cohérente des populations diverses contribuant à des missions communes, souvent au sein des mêmes services. Ainsi, des ITRF, des fonctionnaires de la filière AENES, des personnels des bibliothèques ou encore des contractuels recrutés pour exercer des missions confiées habituellement à ces trois types de collaborateurs sont, en pratique, gérés dans des conditions différentes qui complexifient le travail des managers et la mise en œuvre de la politique des ressources humaines de chaque employeur. Ces divergences sont en particulier liées aux règles de délégation des compétences pour la gestion des ressources humaines (les présidents d'université ne recevant pas de délégation des compétences pour l'AENES et étant les seuls responsables de la gestion des contractuels) et à la gestion de la politique et des dispositifs indemnitaires. Il conviendrait d'identifier des pistes possibles d'évolution, en spécifiant pour chacune les avantages et les inconvénients associés.

Nous souhaiterions que l'IGESR puisse mener une mission d'évaluation sur ces questions et proposer des recommandations pour fin octobre 2023.



Jean-Marc HUART



Olivier GINEZ



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

IGÉSR INSPECTION GÉNÉRALE
DE L'ÉDUCATION, DU SPORT
ET DE LA RECHERCHE

Section des rapports

N°22-23 240

Affaire suivie par :
Manuèle Richard

Tél : 01 55 55 30 88
Mél : manuele.richard@igesr.gouv.fr

Site Descartes
110 rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

Paris, le 22 mai 2023

La cheffe de l'inspection générale
de l'éducation, du sport et de la recherche

à

Monsieur le directeur de cabinet
du ministre de l'éducation nationale
et de la jeunesse

Monsieur le directeur de cabinet
de la ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche

Objet : Mission n° 22-23 240 Carrière ITRF-ITA.

Référence : Votre courrier en date du 11 mai 2023.

Par lettre visée en référence, vous avez souhaité que l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche effectue une mission d'expertise concernant les perspectives d'évolution des filières des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) et des ingénieurs, personnels techniques et administratifs (ITA).

J'ai l'honneur de vous informer que j'ai désigné les inspecteurs généraux suivants pour effectuer cette mission :

M. Jean-François Picq, pilote
M. Nicolas Chaillet
M. Pascal Misery
M. Charles Persoz

Caroline PASCAL

CPI :

M. Jean-François Picq, IGÉSR
M. Nicolas Chaillet, IGÉSR
M. Pascal Misery, IGÉSR
M. Charles Persoz, IGÉSR
M. Marc Foucault, responsable du collège ESRI
M. Guy Waïss, responsable du collège EAE

Liste des personnes rencontrées

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports et des jeux Olympiques et Paralympiques

- **Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)**
 - Benjamin Leperchey, adjoint à la directrice générale
 - Géraud de Marcillac, chef du service de la stratégie de contractualisation, du financement et de l'immobilier
 - Danièle Kerneis, cheffe de mission expertise et conseil auprès des établissements (DGESIP MEC)
- **Direction générale de la recherche et de l'innovation (DGRI)**
 - Claire Giry, directrice générale
 - Guilhem de Robillard, chef du service de la performance, du financement et de la contractualisation avec les organismes de recherche (SPFCO)
- **Direction de l'encadrement (DE)**
 - Raphaël Muller, directeur
 - Gérard Marin, chef de service, adjoint au directeur de l'encadrement
 - Caroline Lemasson-Gerner, sous-directrice de l'accompagnement et des parcours des cadres supérieurs de l'administration centrale et des opérateurs
 - Frédéric Dehan, expert de haut niveau
- **Direction générale des ressources humaines (DGRH)**
 - Boris Melmoux-Eude, directeur général
 - David Herlicoviez, adjoint au directeur général, chef du service DGRH C
 - Vincent Goudet, sous-directeur de la gestion des carrières (DGRH C2)
 - Maryline Genieys, sous-directrice, bureau de la gestion prévisionnelle (DGRH C1)
 - Nadine Colineau, sous-directrice DGRH D (sous-direction du recrutement)
 - Virginie Gohin, sous-directrice DGRH F (formation, parcours professionnels et relations sociales)
 - Pauline Maindon, responsable DGRH D5 (bureau des concours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, des bibliothèques, des ITRF et des personnels de direction, des IA-IPR et des IEN)
 - Céline Legrand-Bentley, responsable du pôle recrutement des personnels ITRF à la DGRH D5
 - Sébastien Filleul, chef de projet AMOA, en charge du système d'information ITRF DGRH C
 - Maryline Genieys, sous directrice de la gestion prévisionnelle, des affaires statutaires et de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1)
 - Youssef Tahiri, adjoint à la sous directrice DGRH C1
 - Valérie Breuil, cheffe du bureau des personnels ingénieurs, techniques, administratifs, de recherche et de formation (DGRH C2-2)
 - Denis Guillaumin, chargé de mission DGRH F
 - Pierre Coural, expert de haut niveau, mission retraites, carrières et rémunérations
- **Direction du numérique pour l'éducation (DNE)**
 - Audran Le Baron, directeur
 - Francois Wolf, chef de service, adjoint du directeur du numérique pour l'éducation
 - Laurent Le Prieur, sous-directeur du socle numérique

- **Service de l'action administrative et des moyens (SAAM)**

- Thierry Bergeonneau, chef de service
- Gina Fontaine, cheffe du bureau des politiques de recrutement et de la GPEEC
- Bérénice Dely, adjointe de la sous directrice des ressources humaines pour l'administration centrale

- **Service de modernisation des systèmes d'information des ressources humaines pour l'éducation**

- Emmanuel Spinat, chef de service
- Nathalie Escaffre-Andrieu, adjointe au chef de service
- Blandine Gauchez Jolly, chargée de mission
- Nicolas Dubechot, chef de projet

Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF)

- Charles Torossian, directeur
- Pierre Cauty, chef du département A, en charge des formations cycles et métiers

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

- Mathilde Icard, cheffe de service de la synthèse statutaire, du développement des compétences et de la donnée
- Sandrine Staffolani du recrutement, des compétences et des parcours professionnels
- Gaël de Peretti, sous-directeur des études, des statistiques et des systèmes d'information
- Marie-Hélène Perrin, DGAFP, sous-directrice de la politique salariale et des parcours de carrière
- Jérémie Vancatachellum, adjoint à la sous-directrice
- Delphine Gilbert, directrice du département des carrières et des rémunérations
- Alexis Carrière, réforme des carrières et des rémunérations des agents publics
- Fanny Chauvire-Maubert, adjointe département des carrières et des rémunérations

Établissements d'enseignement supérieur

- **Aix-Marseille université**

- Éric Berton, président
- Damien Varhaegue, vice-président ressources humaines
- Philippe Delaporte, vice-président recherche
- Laurence Corvellec, directrice générale des services
- Pierre Bos, directeur général des services adjoint
- Cécile Tournu-Sammartino, chargée de mission GPEEC, école développement des talents, agenda social
- Daniel Lafitte, directeur scientifique de la plateforme Marseille protéomique, chargé de mission à mi-temps auprès des BIATSS de laboratoire
- Sophie Bouffier, directrice de la Maison des sciences de l'Homme
- Alain Venditti, directeur d'*Aix-Marseille School of Economics* (AMSE)
- Marie-Christine Alessi, directrice du centre de recherche en cardiovasculaire et nutrition (C2VN, UMR université Aix-Marseille-Inserm-INRAE)
- Sophie Brasselet, directrice de l'Institut Fresnel (UMR CNRS-université Aix-Marseille)

Panel d'agents BIATSS

- 23 personnes présentes

- **École des hautes études en sciences sociales (EHESS)**

- Natalia Muchnik, vice-présidente chargée de l'administration

- Cédric Valora, directeur général des services
- Florence Boulogne, directrice des ressources humaines

- **INSA Lyon**

- Frédéric Fotiadu, directeur
- Frédéric Despres, directeur général des services
- Céline Blanc, directrice des ressources humaines
- Federica Calevro, directrice du laboratoire biologie fonctionnelle, insectes et interactions (BF2I, UMR INSA Lyon-INRAE)
- Olivier Beuf, directeur du laboratoire centre de recherche en acquisition et traitement de l'image pour la santé (Creatis, UMR INSA-université Lyon 1-Inserm-CNRS-université Jean Monnet)
- Cyril Buttay, directeur adjoint du laboratoire Ampère (UMR CNRS-INSA-École centrale de Lyon, université Lyon 1)
- Claire Rigal, directrice de la bibliothèque (service commun de documentation)

Panel de personnels rattachés à des laboratoires

- Stéphane Vacherie
- Karine Bruscella
- Zahia Achoui
- Christine Boyer
- Élise Pencé, directrice du patrimoine immobilier
- Chrystel Slovery-Maret, infirmière

- **Muséum national d'histoire naturelle (MNHN)**

- Emmanuel Skoulios, directeur général délégué aux ressources
- Emmanuelle Lamy, directrice des ressources humaines
- Géraldine Véron, directrice adjointe de l'Institut de systématique, évolution, biodiversité (ISYEB, UMR 7205, CNRS, MNHN, Sorbonne U, EPHE-PSL, université des Antilles)
- Visotheary Riviere-Ung, future directrice adjointe ISYEB
- Vanessa Invernon, cheffe du service conservation des collections de botanique, herbier (service conservation des collections de botanique)
- Germinal Rouhan, responsable scientifique de l'ensemble botanique

Panel de personnels ITRF ISYEB et Herbier

- Cécile Aupic
- Lionel Karvran
- Rajana Amalarajah
- Hubert Sinivassin
- Rosalia Huvé
- Isabel Le Disquet
- Visotheary Riviere-Ung
- Françoise Lopez
- Patrick Bousès

- **Université d'Angers**

- Christian Robledo, président
- Éric Delabaere, vice-président ressources humaines
- Philippe Simoneau, vice-président recherche

- Didier Bouquet, directeur général des services
- Delphine Loret, directrice des ressources humaines
- Alexa Rouez, directrice générale adjointe recherche, international et relations extérieures
- Marie-Agnès Jacques, directrice de l'Institut de recherche en horticulture et semences (IRHS, UMR INRAE, Institut Agro Rennes-Angers, université d'Angers)
- Élodie Lebastard, directrice de services de la faculté des sciences
- Christine Gheysens, directrice des services de la faculté des lettres, langues, sciences humaines
- Pierre Saulue, directeur de la direction du développement du numérique
- Antoine Violette, directeur de la direction du patrimoine immobilier et de la logistique

Panel de personnel BIATSS

- Élodie Guillet
- Bienvenue Razafimandimby
- Bruno Hamon
- Magali Allain
- Christophe Cassagne
- Nicolas Chaton
- Philippe Raoul
- Sophie Petit
- Catherine Aubry
- Isabelle Desert
- Albéric Baumard
- François Auzanne

• **Université de Lille**

- Régis Bordet, président
- Bertrand Decaudin, vice-président ressources humaines
- Jamal El Khattabi, vice-président action sociale et conditions de travail
- Mathieu Dropsit, chargé de mission BIATSS
- Anne-Valérie Chiris-Fabre, directrice générale des services par intérim
- Céline Hermant, directrice générale déléguée relations humaines
- Olivier Girardin, directeur général délégué adjoint
- Julien Roche, directeur du service commun de documentation (SCD)

Laboratoire physique des lasers, atomes et molécules (PhLAM, UMR CNRS-université de Lille)

- Cristian Focsa, directeur
- Walter Kolnierzak, responsable des ressources humaines

UFR des sciences de santé et du sport

- Hervé Hubert, premier vice-doyen, ressources humaines, systèmes d'information et qualité
- Gaëlle Pierson, directrice des services d'appui
- Ludivine Ménart, responsable des ressources humaines

Organisations syndicales

- Benoît Ruckebusch, CGT
- Christelle François, SGEN-CFDT
- Christine Santré-Delannoy, SNASUB-FSU

- Delphine Richer, SNPTES

Panel de personnels BIATSS

- Yasmine Ezzannagui, UFR des sciences de santé et du sport
- Bruno Leplus, direction générale déléguée numérique
- Thomas Bequerel, direction de la prévention des risques
- Sandrine Gimenez, faculté des humanités
- Stéphanie Courtade, direction générale déléguée aux relations humaines

- **Université de Reims-Champagne-Ardenne**

- Laure Castin, directrice générale des services
- Tamar Balan, directrice des ressources humaines

- **Université Grenoble Alpes**

- Yassine Lakhnech, président
- Christophe Ribuot, vice-président en charge des ressources humaines
- Jérôme Paret, directeur général des services
- Carole Kada, directrice générale des services adjointe en charge des ressources humaines

Laboratoire d'informatique de Grenoble (LIG, UMR Université Grenoble Alpes, CNRS, INRIA, Grenoble INP)

- Noel De Palma, directeur
- Patrick Reignier, directeur adjoint
- Pascale Poulet, responsable administrative

Panel de personnels travaillant au LIG

- Jean-Louis Mas
- Vincent Blanc
- Michèle Hamm
- Alexandra Guidi
- Etienne Dublé
- German Vega
- Christine Verdier
- Yves Denneulin

Institut de biologie structurale (IBS, UMR Université Grenoble Alpes, CNRS, CEA)

- Winfried Weissenhorn, directeur
- Valérie Lanari, responsable administrative en charge des ressources humaines

Panel de personnels BIATSS travaillant à l'IBS

- Cynthia David
- Aymeric Peuch
- Nolwenn Miguet

- **Université Gustave Eiffel**

- Gilles Roussel, président
- Corine Blanquart, première vice-présidente
- Frédéric Moret, second vice-président, en charge de la politique des ressources humaines
- Nelly Tocko, agent comptable
- Pascal Odot, directeur général délégué aux affaires juridiques et institutionnelles

Laboratoire instrumentation, modélisation, simulation et expérimentation

- Roberto Linguerri, directeur
- Aghiad Khadour, directeur adjoint
- Virginie Debusschere, technicienne administrative

Commission administrative paritaire ITA

- Aline Ségura
- Maxime Llari
- Stéphane Caro
- Pierre Vinant
- Jérémy Despres
- Maud Dehon
- Isabelle Delage
- Christelle Laurent

Commission administrative paritaire ITRF

- Corinne Gravereau
- Marc Stéphane Makadji
- Lazati Saidou
- Gabriella Rozniecka
- Sophie Jasmin
- Chahine Hamdaoui
- Abdallah Echchikh
- Julia Saens

• **Université de Montpellier**

- Philippe Auger, président
- Alexandre Vernhet, VP du conseil d'administration
- Jacques Mercier, VP recherche
- Agnès Fichard Carroll, VP formation et vie universitaire
- Bruno Fabre, directeur général des services
- Sébastien Pons, DGSA, directeur de cabinet

Services centraux

- Bénédicte Luporci, directrice des ressources humaines
- Anne Ly, DRH adjointe
- Adeline Fabrié, directrice DSIN
- Gaetan Lan Sun Luk, directeur DIPA
- Céline Delacourt-Gollain, directrice DRI
- Delphine Dolques, directrice DRED

UFR, Écoles et Instituts (doyens et directeurs administratifs)

- Agnès Perrin Doucey, directrice de la faculté d'éducation
- Nicolas Hvoinsky, directeur administratif de la faculté d'éducation
- Moulay Saïd El Youssoufi, directeur de l'IUT de Nîmes
- Barbara Mengual, directrice administrative de l'IUT de Nîmes

Unités de recherche

- Philippe Combette, directeur de l'IES
- Karine Fleurot, responsable administrative de l'IES

Panel de personnels BIATSS

- Thierry Vindolet
- Sophie Khachni
- Magali Anselme
- Morad Chelih
- Benoit Latreille
- Patrice Carrio
- Sylvain Leroy
- Virginie Fattore
- Anita Gatius

• **Université Lumière Lyon 2**

- Nathalie Dompnier, présidente
- Willy Beauvallet, vice-président personnels, action sociale et ressources budgétaires
- Irène Gazel, directrice générale des services
- Aurélien Cilla, directeur de l'immobilier
- Fabrice Manoha, directeur des services informatiques
- Françoise Barré, directrice du service commun de documentation
- Martine Verdenelli, directrice de la recherche et des écoles doctorales
- Élise Reusser, responsable du service formation, recrutement et développement des compétences
- Panel de six personnels BIATSS

• **Université Paris Cité**

- Michel Vidal, vice-doyen recherche de la faculté de santé
- Christine Guillard, directrice du pôle recherche et innovation de la faculté de santé
- Christelle Colnée, directrice générale déléguée de la faculté de santé

Organismes nationaux de recherche

• **CIRAD**

- Elisabeth Claverie de Saint-Martin, PDG
- Estelle Rose, directrice des ressources humaines
- Philippe Petithuguenin, directeur général délégué à la stratégie
- Nadine Zakhia-Rozis, conseillère de la PDG

• **CNRS**

- Christophe Coudroy, directeur général délégué aux ressources
- Éric Lanciaux, directeur des ressources humaines
- Marie Galloo Parcot, directrice des ressources humaines adjointe
- Muriel Sinanidès, directrice déléguée aux cadres supérieurs
- Martina Knoop, directrice de la mission pour les initiatives transverses et interdisciplinaires (MITI)
- Anne-Antonella Serra, responsable de la plateforme des réseaux au sein de la MITI

Délégation régionale Rhône-Auvergne

- Laurent Barbiéri, délégué régional
- Aurélie De Sousa, déléguée régionale adjointe
- Virginie Farré, responsable du service des ressources humaines

Délégation régionale Occitanie-Est

- Jérôme Vitre, délégué régional
- Gwladys Maure, directrice des ressources humaines

• **INED**

- Aline Désesquelles, directrice générale par intérim
- Nathalie Jacob, secrétaire générale
- Sandrine Dauphin, directrice des relations internationales et partenariats
- Christina Lionnet, directrice de la communication
- Emmanuel Tabart, chef du service budgétaire
- Nathalie Corbier, adjointe au chef du service des ressources humaines

• **INRAE**

- Philippe Mauguin, PDG
- Louis-Augustin Julien, directeur général délégué aux ressources
- Camille Michon, directrice des ressources humaines

• **INRIA**

- Bruno Sportisse, PDG
- Vanessa Dumétier, directrice des ressources humaines

• **Inserm**

- Didier Samuel, PDG
- Damien Rousset, directeur général délégué à l'administration
- Sylvain Bourgoïn, directeur du département des ressources humaines
- Patricia Rigoux, responsable du service ressource, pilotage et perspective (MS, programmation recrutement)
- Jean-Yves Barthe, responsable service de développement RH (déploiement des dispositifs déclinant des arbitrages budgétaire, campagnes concours, promotions, politique handicap)
- Laure Mian, responsable du recrutement et de l'attractivité

Délégation régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse

- Dominique Nobile, délégué régional
- Claire-Isabelle Coquin, adjointe du délégué régional
- Adrien Vinatier, responsable des ressources humaines
- Hélène Pastor, chargée de formation et de développement RH
- Valérie Martinez, adjointe à la coordination du pôle de gestion RH
- Matthieu Pophillat, chargé du développement RH
- Amandine Consales, coordinatrice de l'actions sociale

Délégation régionale Occitanie

- Jacques Cavaillé, délégué régional
- Mathieu Nigaise, délégué régional adjoint
- Marie-Anne Staub, directrice des ressources humaines

- **IRD**

- Valérie Verdier, présidente-directrice générale
- Philippe Charvis, directeur délégué à la science
- Isabelle Benoist, secrétaire générale
- Cécile Damecour, secrétaire générale adjointe
- Sabine Desclides, directrice des ressources humaines
- Nathalie Parisotto, directrice des ressources humaines adjointe
- Coline Demontoux, responsable du service emplois carrières
- Pascaline Henriot, responsable de la mission GPEC
- Fabien Grenier, responsable du service masse salariale et perspectives RH
- Muriel Mambrini, directrice de la mission évaluation et programmation de la recherche
- Franck Carezni, directeur de la mission d'appui à la science
- Caroline Martel, présidente de la commission scientifique sectorielle (CSS) « sciences physiques et chimiques de l'environnement planétaire »
- Christophe Baer, président de la CSS « sciences des données et des modèles »
- Jacques Gardon, président de la commission gestion de la recherche et de ses applications
- Emma Rochelle Newall, directrice du département scientifique « écosystèmes, biodiversité, évolution » (ECOBIO)

Délégation régionale sud-est

- Christophe Chambon, délégué régional
- Valérie Py, responsable des ressources humaines

Réseau des œuvres universitaires et scolaires

- **Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS)**

- Dominique Marchand, présidente
- Hélène Maury, sous-directrice en charge des ressources humaines et de la formation
- Dominique Francon, conseiller de la présidente, en charge de la restauration et des achats
- Hélène Maury, sous-directrice en charge des ressources humaines et de la formation

Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

CROUS de Bordeaux

- Jean-Pierre Ferré, directeur général

CROUS d'Aix-Marseille

- Magali Torck, directrice adjointe

Rectorats

- **Région académique Auvergne-Rhône-Alpes**

- Gabriele Fioni, recteur délégué pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation
- Pierre Arène, secrétaire général de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes
- Jannick Chrétien, secrétaire générale de l'académie de Grenoble
- Tanguy Cavé, secrétaire général de l'académie de Clermont-Ferrand
- Olivier Curnelle, secrétaire général de l'académie de Lyon

- **Région académique Hauts-de-France**

- Michel Daumin, secrétaire général de la région académique Hauts-de-France
- Paul-Éric Pierre, secrétaire général de l'académie de Lille

- Stéphane Desmons, adjoint au SGRA
- Tiphaine Boucher-Casel, directrice cabinet en charge de l'enseignement supérieur
- **Région académique Occitanie**
 - Isabelle Chazal, secrétaire générale de l'académie de Montpellier
- **Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur**
 - Laurent Noé, secrétaire général de région académique
 - Bruno Martin, secrétaire général de l'académie d'Aix-Marseille
 - Thomas Rambaud, secrétaire général de l'académie de Nice

IGÉSR

- Olivier Rey
- Bertrand Minault
- Philippe Marcerou

Cour des comptes

- Catherine Julien-Hiebel, conseillère référendaire, 3^e chambre, responsable du secteur enseignement supérieur
- Audrey Guillerm, vérificatrice à la 3^e chambre, section enseignement supérieur

Organisations syndicales

- **A&I UNSA**
 - Jean-Marc Bœuf, secrétaire général A&I
 - Marie-Laure Fougère
 - Karim Meknech
 - Olivier Aubailly
 - Philippe Mesnier
- **CGT-FERC-SUP**
 - Solveig Langen
 - Jean-Marc Nicolas
- **FO ESR**
 - José Dumesnil
 - Joanne Mercher
 - François Torrent
- **SGEN-CFDT**
 - Christophe Bonnet, secrétaire national enseignement supérieur et recherche
 - Youssef Eattai, secrétaire fédéral enseignement supérieur et recherche
- **SNASUB-FSU**
 - Julie Robert, secrétaire générale
 - Marie Merlet
 - Pierre Hébert
- **SNPTES-UNSA**
 - Alain Halère
 - Cédric Clerc
 - Alain Favennec

- Xavier Duchemin
- **SUD Recherche**
 - Alain Castéra
 - Stéphan Bernard
- **SUD Éducation**
 - Yves Tomic
- **UNSA-ITRF-BI-O**
 - Martine Samama, secrétaire générale
 - Étienne Romain, secrétaire général adjoint
 - Jean-Luc Dufau

Association des directeurs généraux des services d'établissements publics d'enseignement supérieur (ADGS)

- Valérie Gibert, présidente
- Aurélia Carré, DGS de l'université d'Évry
- Vincent Jolys, DGS de CentraleSupélec
- Yannick Jolly, DGS de La Rochelle Université
- Cécile Chicoye, consultante auprès de l'ADGS

Association des directeurs des ressources humaines des établissements publics d'enseignement supérieur (ADRH)

- Marie-Béatrice Celabe, présidente

Association des DRH des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT)

- Mathilde Icard, présidente

Conseil régional Pays de la Loire

- Vincent Lecomte, directeur des ressources humaines

Liste des tableaux, graphiques et encadrés

Liste des tableaux

1	Réduction du nombre de corps des filières ITRF et ITA
2	Répartition des personnels ITA par EPST et catégorie titulaires - contractuels
3	Cartographie des emplois d'appui dans les établissements d'enseignement supérieur
4	Répartition des personnels du réseau des œuvres par filière en ETP et des personnels ITRF en personnes physique par filière et catégorie de la fonction publique
5a	Agents titulaires par catégorie dans les EPSCP et les EPST
5b	Agents contractuels par catégorie dans les EPSCP et EPST
6	Évaluation comparée du coût de la revalorisation indemnitaire et du « gain » associé à un retour aux 1 607 heures pour les universités
7	Niveau de diplôme minimal requis pour les concours externes
8	Taux d'avancement de grade pour les filières ITRF et ITA en 2021 et 2022, en grade d'arrivée
9	Évolution des taux de promotion pour changement de grade dans la filière ITRF
10	Ratio du nombre de promus sur celui de promouvables pour changement de corps par inscription sur une liste d'aptitude, en corps d'arrivée, en 2021
11	Proposition de grille pour un GRAF sommital d'ingénieur général
12	Plafond de l'IFSE pour les différents corps des filières ITRF et ITA
13	Hypothèses de délégation aux établissements du tableau d'avancement et de la liste d'aptitude des filières ITRF et administratives

Liste des graphiques

1	Représentation du référentiel d'emplois-types dénommé RéFérens III à partir des 8 branches d'activités professionnelles
2	Poids respectif des corps de titulaires dans chacune des filières ITRF et ITA
3	Poids respectifs des BAP pour les titulaires dans chacune des filières ITRF et ITA
4a	Évolution des effectifs ITA titulaires et contractuels et des IR
4b	Évolution des effectifs ITRF et autres BIATSS titulaires et contractuels
5a	Évolution des effectifs ITRF titulaires par corps
5b	Évolution des effectifs ITA titulaires par corps
6a	Évolution comparée, en base 100 en 2015, des effectifs d'étudiants, d'ITRF et d'enseignants entre 2015 et 2021
6b	Évolution du nombre de chercheurs et d'ITA entre 2014 et 2020, en base 100 en 2014
7a	Évolution comparative de la BAP J dans les EPSCP base 100 en 2015
7b	Évolution comparative de la BAP J dans les EPST base 100 en 2014

8	Ratio « nombre de candidats présents à l'admissibilité / nombre d'emplois ouverts » aux concours ITRF et taux de concours infructueux, toutes BAP confondues, par corps et pour l'ensemble des corps
9	Part des modalités du cadrage ministériel et des dispositifs locaux (jours de congés et durée journalière) dans la différence moyenne de 140 heures par rapport à la durée légale
10	Rémunérations moyennes brutes mensuelles dans les filières ITRF, ITA et dans l'ensemble de la fonction publique d'État (2021)
11	Structuration indiciaire (INM) des filières ITRF et ITA (grilles au 1 ^{er} janvier 2024)
12	Structuration des grilles indiciaires des ingénieurs d'études (à gauche) et des attachés d'administrations de l'État (à droite) en 2024
13	IFSE annuelle moyenne en euros pour les agents en établissements, comparé à la filière AENES (2022 ou année la plus récente)
14	Évolution possible vers un corps unique à trois grades (à gauche : configuration actuelle ; à droite : évolution possible)
15	Évolution possible des deux filières ITRF et ITA faire une grande filière de l'enseignement, de la recherche et de la formation en passant de quarante à cinq corps, voire trois

Liste des encadrés

1	Cartographie de la filière ITRF au MENJ
2	La place du doctorat dans la formation initiale des personnels ITRF et ITA
3	Les mesures de repyramidage inscrites dans la LPR
4	Les ingénieurs de recherche : une rémunération difficilement comparable avec celle des fonctionnaires
5	L'enjeu du statut de débouché pour les ingénieurs de recherche
6	Organisation des concours liée au référentiel des métiers de la recherche et de la formation

Éléments de synthèse du référentiel RéFérens III

BAP A sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
 BAP B sciences chimiques et sciences des matériaux
 BAP C sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
 BAP D sciences humaines et sociales
 BAP E informatique, statistiques et calcul scientifique
 BAP F culture, communication, production et diffusion des savoirs
 BAP G patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention
 BAP J gestion et Pilotage

Répartition du nombre d'emploi par branche d'activité professionnelle et emploi-type

BAP	Familles d'activités professionnelles	ET	Ratio moyen d'ET par BAP	Nombre d'ET en catégorie A	Nombre d'ET en catégorie B	Nombre d'ET en catégorie C
A	5	36	7,20	22	7	7
B	4	19	4,75	14	3	2
C	4	37	9,25	26	8	3
D	4	17	4,25	14	3	0
E	5	17	3,40	16	1	0
F	4	44	11,00	36	5	3
G	3	38	12,67	19	12	7
J	6	38	6,33	19	12	7
Total	35	246 *	7,03	166	51	29
				67,48%	20,73%	11,79%

* 242 emplois-types sont communs aux filières ITA et ITRF, et 4 sont spécifiques à la filière ITA

BAP : Branche d'activités professionnelles ET : Emploi-type

Ce tableau met en relief le nombre d'emplois-types par BAP et la dispersion de la BAP en de multiples métiers. Les BAP F, G et J se singularisent de ce point de vue.

Par catégorie d'emplois, la catégorie A est celle qui contient le plus de métiers, puisqu'elle représente à elle-seule 67 % de l'ensemble des emplois-types, alors même que les compétences attendues dorénavant sont plus transversales.

Présentation du référentiel d'emplois de l'enseignement supérieur et de la recherche

Ventilation des personnels ITRF par BAP et emplois-types

Les ITRF dans l'enseignement supérieur en 2020 exprimé en PP							
BAP	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	Part en %
A	345	652	380	1 023	810	3 210	7,18%
B	214	388	188	489	303	1 582	3,54%
C	348	640	408	813	248	2 457	5,50%
D	93	244	22	35	-	394	0,88%
s/t soutien technique	1 000	1 924	998	2 360	1 361	7 643	17,11%
E	720	1 999	678	1 205	85	4 687	10,49%
F	115	1 203	506	1 088	631	3 543	7,93%
G	156	521	385	1 597	7 575	10 234	22,90%
J	548	3 075	1 458	5 662	6 602	17 345	38,82%
s/t fonctions support	1 539	6 798	3 027	9 552	14 893	35 809	80,14%
Non spécifié	33	94	37	249	817	1 230	2,75%
Totaux	2 572	8 816	4 062	12 161	17 071	44 682	100,00%
Part en %	5,76%	19,73%	9,09%	27,22%	38,21%	100,00%	100,00%

Source : État de l'enseignement supérieur année 2020

Ce tableau présente le poids respectif de chaque BAP et la répartition par corps. L'hypertrophie des BAP G et J est à noter, particulièrement en catégorie C, comme en catégorie B s'agissant de la BAP J, tous corps confondus.

Tableau des actes de gestion des ressources humaines des corps de la filière ITRF délégués aux universités, établissements d'enseignements supérieur et service déconcentrés du MENJ

P Compétences déjà déléguées aux présidents d'université ou directeurs de l'enseignement supérieur pour les personnels ITRF
R Compétences déjà déléguées aux recteurs ou vice-recteurs pour les personnels affectés dans les établissements d'enseignement supérieur
R Compétences déjà déléguées aux recteurs ou vice-recteurs pour les personnels affectés dans les services déconcentrés ou les EPA (*)
M Compétences conservées par le ministre
Nouvelles compétences déléguées

Lieux d'exercice	Universités et EPES			Services déconcentrés MENJ		
Autorité délégataire	Pdt-dir (P) et/ou recteur d'académie ou vice-recteur (R)			Recteur d'académie		
Corps concernés	ATRF	TECH	IGR IGE ASI	ATRF	TECH	IGR IGE ASI
Niveau de CAP	CAPA	CAPN	CAPN	CAPA	CAPN	CAPN
Nature des actes délégués						
I. Recrutement						
Établissement de la liste des candidats autorisés à prendre part aux épreuves des concours	M	M	M	M	M	M
Établissement de la liste des candidats autorisés à prendre part aux épreuves des examens professionnels de recrutement	M	M	M	M	M	M
Organisation des concours et examens professionnels de recrutement	Découle du recrutement	Découle du recrutement	M	Découle du recrutement	Découle du recrutement	M
Établissement de la liste d'aptitude	M	M	M	M	M	M
Recrutement	P	P	M	R	R (hors EPA)	M

Nomination en qualité de stagiaire ou de titulaire	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Prorogation de stage	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Prolongation de stage	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Titularisation	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Classement dans le corps / Classement après recrutement par voie de concours / Classement après nomination consécutive à une inscription sur liste d'aptitude	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Reclassement pour inaptitude, en application du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984	M	M	M	M	M	M
II. Modalités d'exercice des fonctions						
Octroi des congés prévus à l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, sauf dans les cas où l'avis du Comité médical supérieur est requis :	Délégation impossible lorsque avis CMS requis pour 2°, 3° et 4°			Délégation impossible lorsque avis CMS requis pour tous cas de figure		
1° Congé annuel	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
2° Congés de maladie	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
3° Congés de longue maladie	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
4° Congé de longue durée	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
5° Congé pour maternité, paternité ou pour adoption	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
6° Congé de formation professionnelle	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
6° bis Congé pour validation des acquis de l'expérience	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
6° ter Congé pour bilan de compétences	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
7° Congé pour formation syndicale	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M

8° Congé de formation de jeunes cadres et animateurs J&S	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
9° Congé de solidarité familiale	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
10° Congé pour siéger comme représentant d'une association ou dans une instance instituée auprès d'une autorité de l'État ou d'un collectivité territoriale	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
11° Congé pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle, de sécurité civile, sanitaire, civile de la police nationale	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Octroi du congé pour invalidité temporaire imputable au service	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Octroi du temps partiel pour raison thérapeutique prévu à l'article 34 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, sauf pour les cas où l'avis du Comité médical supérieur est requis.	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Octroi du temps partiel pour raison thérapeutique prévu à l'article 24 bis du décret n°94-874 du 7 octobre 1994, sauf pour les cas où l'avis du Comité médical supérieur est requis (stagiaires)	P	P	P	M	M	M
Octroi du bénéfice d'un temps partiel conformément aux dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Mise en position de congé parental prévu à l'article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et réintégration après ce congé	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Octroi du congé de présence parentale prévu à l'article 40 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et réintégration après ce congé	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Octroi du congé bonifié prévu par le décret du 20 mars 1978 susvisé [et par le décret n° 2014-729 du 27 juin 2014 portant application à Mayotte des dispositions relatives aux congés bonifiés pour les magistrats et fonctionnaires : seulement ouvert pour bleu foncé]	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)

Octroi du congé administratif prévu par le décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Gestion des congés prévus au décret n° 98-844 du 22 septembre 1998 (conditions et modalités de règlement des frais de changement de résidence)	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Octroi des congés prévus au décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 susvisé, sauf dans les cas où l'avis du Comité médical supérieur est requis :	Délégation impossible lorsque avis CMS requis pour art. 24 et art. 24 bis			Délégation impossible lorsque avis CMS requis pour art. 24 et art. 24 bis		
- Art. 17 congé annuel	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
- Art. 18 congé militaire et réintégration	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
- Art. 19 congé pour donner des soins, pour élever un enfant, pour suivre son conjoint et réintégration	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
- Art. 19 bis congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
- Art. 20 congé pour suivre un cycle préparatoire et réintégration	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
- Art. 21 congé parental (art. 54 L. 84-16) et réintégration	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
- Art. 21 bis congé de présence parentale (art. 40 bis L. 84-16) et réintégration	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
- Art. 22 congé pour maternité, paternité ou pour adoption (art. 34, 5° L. 84-16)	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
- Art. 23 Congé pour convenances personnelles et réintégration	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
- Art. 24 congés de maladie, de longue maladie et de longue durée (art. 34 L. 84-16)	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
- Art. 24-2 congé sans traitement à l'expiration d'un congé pour raison de santé et réintégration	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Ouverture et gestion d'un compte épargne-temps	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)

Octroi des autorisations spéciales d'absence accordées pour la participation aux activités institutionnelles des syndicats, en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 susvisé	M	M	M	M	M	M
Autorisation de cumul d'activités prévue par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Reconnaissance de l'état d'invalidité temporaire et ouverture du droit au versement de l'allocation d'invalidité temporaire et, le cas échéant, de la majoration pour tierce personne	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Mise en disponibilité dans les cas prévus au titre V du décret du 16 septembre 1985 susvisé, sauf pour les cas où l'avis du Comité médical supérieur est requis et réintégration	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Mise en disponibilité conformément aux dispositions des articles 43 et 47 et des deux derniers alinéas de l'article 49 du décret du 16 septembre 1985 susvisé, sauf pour les cas où l'avis du comité médical supérieur est requis	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Détachement (de plein droit), en application des 8°, 10°, 11° et 12° de l'article 14 du décret du 16 septembre 1985 susvisé et réintégration	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Mise en détachement en application des dispositions du décret du 30 novembre 1984 (reclassement pour inaptitude)	M	M	M	M	M	M
Détachement dans un corps relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Affectation en position d'activité en application du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État	M	M	M	M	M	M

Autorisation d'exercer en télétravail	M	M	M	R	R	R
III. Déroulement de carrière						
Établissement de la liste des candidats autorisés à prendre part aux épreuves des examens professionnels préalables à l'avancement de grade	M	M	M	M	M	M
Établissement du tableau d'avancement pour l'accès au grade supérieur	R	M	M	R (nouveau pour NC)	M	M
Nomination au grade supérieur	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Classement dans le grade / après nomination consécutive à une inscription sur tableau d'avancement	R (découle du précédent)	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Classement après nomination consécutive à une inscription sur tableau d'avancement	R	M	M	R(nouveau pour NC et WF)	M	M
Avancement d'échelon	P	M	M	R (nouveau pour VR)	M	M
Attribution de la nouvelle bonification indiciaire	M	M	M	M	M	M
Instruction des demandes de validation pour la retraite des services de non-titulaires	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
IV. Mutation						
Opérations de mutations interacadémiques	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Opérations de mutations intra-académiques	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Ouverture du droit à la prise en charge des frais de changement de résidence	M	M	M	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Ouverture du droit à l'attribution de l'indemnité d'éloignement	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Ouverture du droit à l'attribution de la prime spécifique d'installation	P	P	P	M	M	M
Ouverture du droit à l'attribution de l'indemnité de sujétion géographique	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)

V. Discipline						
Instruction des dossiers disciplinaires et saisine de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline	Découle de délégation sanctions	M	M	Découle de délégation sanctions	M	M
Suspension en cas de faute grave conformément aux dispositions de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et de l'article 8 du décret du 7 octobre 1994 susvisé	R	M	M	R(nouveau pour NC et WF)	M	M
Octroi de la protection prévue à l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983	R	M	M	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Décision de sanctions disciplinaires prévues à l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée (TITU) :						
- Premier groupe	P	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
- Deuxième groupe	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
- Troisième groupe	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
- Quatrième groupe	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Décision de sanctions disciplinaires prévues à l'article 10 du décret du 7 octobre 1994 susvisé (STAG) :						
1° Avertissement	P	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
2° Blâme	P	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
3° Exclusion temporaire	R	M	M	R(nouveau pour NC et WF)	M	M
4° Déplacement d'office	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
5° Exclusion définitive	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M

VI. Cessation de fonctions						
Admission à la retraite	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
Acceptation de démission	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Octroi de l'indemnité de départ volontaire prévue par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008	M	M	M	M	M	M
Licenciement				R (nouveau pour NC et WF)	M	M
Licenciement :						
- pour insuffisance professionnelle après avis de la commission administrative paritaire académique compétente, conformément aux dispositions de l'article 70 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée	R	M	M	Découle de la compétence pour licencier	M	M
- à l'issue d'une période de disponibilité conformément aux dispositions des articles 43 et 49 du décret du 16 septembre 1985 susvisé (refus de 3 postes successifs)	R	M	M	Découle de la compétence pour licencier	M	M
- à l'issue d'une période de disponibilité conformément aux dispositions de l'article 43 et du dernier alinéa de l'article 49 du décret du 16 septembre 1985 susvisé (inaptitude définitive à l'exercice des fonctions)	R	M	M	Découle de la compétence pour licencier	M	M
- pour inaptitude physique conformément aux dispositions de l'article 24 du décret du 7 octobre 1994 susvisé	R	M	M	Découle de la compétence pour licencier	M	M
- pour insuffisance professionnelle, en application de l'article 7 du décret du 7 octobre 1994 susvisé	R	M	M	Découle de la compétence pour licencier	M	M
Radiation des cadres :						
- en cas d'abandon de poste	P	P	P	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)	R (nouveau EPA)
- en cas de perte de la nationalité française	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
- en cas de déchéance des droits civiques	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M

- en cas d'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
- en cas de non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité	R	M	M	R (nouveau pour NC et WF)	M	M
- pour inaptitude physique conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 49 du décret du 16 septembre 1985 susvisé	M	M	M	M	M	M
- après intégration dans un autre corps ou cadre d'emplois	M	M	M	M	M	M
- en application des articles L. 27 et L. 29 du titre V du livre I ^{er} du code des pensions civiles et militaires de retraite (invalidité due ou non au service)	M	M	M	M	M	M
Décision de rupture conventionnelle	M	M	M	R	R	R

**Tableau des actes de gestion des ressources humaines des corps de la filière AENES
délégués aux recteurs d'académie**

R Compétences déjà déléguées aux recteurs
M Compétences conservées par le ministre
Nouvelles compétences déléguées

	Recteurs d'académie	
Corps concernés	ADJAENES SAENES	AAE
Niveau de CAP à compter de 2023	CAPA	CAPA
Nature des actes délégués		
I. Recrutement		
Établissement de la liste des candidats autorisés à prendre part aux épreuves des concours et des examens professionnels	R	R
Établissement de la liste d'aptitude	R	R
Recrutement	R	M
Nomination en qualité de stagiaire ou de titulaire	R	
Prorogation de stage	R	
Prolongation de stage	R	
Titularisation	R	
Classement dans le corps / Classement après recrutement par voie de concours/ Classement après nomination consécutive à une inscription sur liste d'aptitude	R	R
Reclassement pour inaptitude, en application du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984	R	R
II. Modalités d'exercice des fonctions		
Octroi des congés prévus à l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, sauf dans les cas où l'avis du Comité médical supérieur est requis :	R	R
Octroi du temps partiel pour raison thérapeutique prévu à l'article 34 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, sauf pour les cas où l'avis du Comité médical supérieur est requis	R	R
Octroi du bénéfice d'un temps partiel conformément aux dispositions du CGFP et du décret n° 82-624 du 20 juillet 1982	R	R
Mise en position de congé parental prévu à l'article L.515-1 du CGFP et réintégration après ce congé	R	R

Octroi du congé bonifié prévu par le décret du 20 mars 1978 susvisé [et par le décret n° 2014-729 du 27 juin 2014 portant application à Mayotte des dispositions relatives aux congés bonifiés pour les magistrats et fonctionnaires : seulement ouvert pour bleu foncé]	R	R
Octroi du congé administratif prévu par les décrets n° 96-1026 et [n° 96-1027 du 26 novembre 1996 abrogé, seulement dispositions transitoires]	R	R
Gestion des congés prévus au décret n° 98-844 du 22 septembre 1998 (conditions et modalités de règlement des frais de changement de résidence)	sans objet	
Octroi des congés prévus au décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 susvisé, sauf dans les cas où l'avis du Comité médical supérieur est requis :	R	R
Ouverture et gestion d'un compte épargne-temps	R	R
Octroi des autorisations spéciales d'absence accordées pour la participation aux activités institutionnelles des syndicats, en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 susvisé	R	R
Autorisation de cumul d'activités prévue par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie	R	R
Reconnaissance de l'état d'invalidité temporaire et ouverture du droit au versement de l'allocation d'invalidité temporaire et, le cas échéant, de la majoration pour tierce personne	R	R
Mise en disponibilité dans les cas prévus au titre V du décret du 16 septembre 1985 susvisé, sauf pour les cas où l'avis du Comité médical supérieur est requis et réintégration	R	R
Détachement, en application des 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 9°, 13° et 14° de l'article 14 du décret du 16 septembre 1985 susvisé	R	
Détachement (de plein droit), en application des 8°, 10°, 11° et 12° de l'article 14 du décret du 16 septembre 1985 susvisé et réintégration	R	R
Mise en détachement en application des dispositions du décret du 30 novembre 1984 (reclassement pour inaptitude)	R	R
Détachement dans un corps relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur	R	R
Accueil en détachement		
Intégration		
Affectation en position d'activité en application du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État	R	R
Autorisation d'exercer en télétravail	R	R

III. Déroulement de carrière		
Établissement de la liste des candidats autorisés à prendre part aux épreuves des examens professionnels préalables à l'avancement de grade	R	R
Établissement du tableau d'avancement pour l'accès au grade supérieur	R	R (au choix seulement)
Nomination au grade supérieur	R	
Classement dans le grade / après nomination consécutive à une inscription sur tableau d'avancement	R	R
Attribution de l'avantage spécifique d'ancienneté	R	R
Avancement d'échelon	R	R
Attribution de la nouvelle bonification indiciaire	R	R
IV. Mutation		
Opérations de mutations interacadémiques	R (sauf SAENES)	M
Opérations de mutations intra-académiques	R	R
Ouverture du droit à la prise en charge des frais de changement de résidence	R	R
Ouverture du droit à l'attribution de l'indemnité d'éloignement	R	R
Ouverture du droit à l'attribution de la prime spécifique d'installation	R	R
Ouverture du droit à l'attribution de l'indemnité de sujétion géographique	R	R
V. Discipline		
Octroi de la protection prévue à l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983	R	R
Décision de sanctions disciplinaires prévues à l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée (TITU) :		
- Premier groupe	R	R
- Deuxième groupe	R	R
- Troisième groupe	R	M
- Quatrième groupe	R	M
Décision de sanctions disciplinaires prévues à l'article 10 du décret du 7 octobre 1994 susvisé (STAG) :		
1° Avertissement	R	R
2° Blâme	R	R
3° Exclusion temporaire	R	R
4° Déplacement d'office	R	M

5° Exclusion définitive	R	M
VI. Cessation de fonctions		
Admission à la retraite	R	R
Acceptation de démission	R	R
Octroi de l'indemnité de départ volontaire prévue par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008	R	R
Licenciement		
- pour insuffisance professionnelle après avis de la commission administrative paritaire académique compétente, conformément aux dispositions de l'article 70 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée	R	M
- à l'issue d'une période de disponibilité conformément aux dispositions des articles 43 et 49 du décret du 16 septembre 1985 susvisé (refus de 3 postes successifs)	R	M
- à l'issue d'une période de disponibilité conformément aux dispositions de l'article 43 et du dernier alinéa de l'article 49 du décret du 16 septembre 1985 susvisé (inaptitude définitive à l'exercice des fonctions)	R	M
- pour inaptitude physique conformément aux dispositions de l'article 24 du décret du 7 octobre 1994 susvisé	R	
- pour insuffisance professionnelle, en application de l'article 7 du décret du 7 octobre 1994 susvisé.	R	M
Radiation des cadres :	R	R
Radiation après intégration dans un autre corps ou cadre d'emplois	R	R
Décision de rupture conventionnelle	R	R

Tableau des transformations proposées au sein de RéFérens III pour engager une meilleure cohérence entre métiers et filières

BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Externalisation des familles d'activité professionnelles (FA) dans d'autres BAP ou filières			
Création d'une BAP E' pour « statistiques et calcul scientifique » à sortir de la BAP E pour en faire une BAP scientifique et ne conserver en BAP E que la fonction support.	La FA Info scientifique et tec, documentation et collection patrimoniale est assimilé à la filière BIB. Avantages : formation initiale et mobilité entre versants de la fonction publique	En l'absence de filière spécifique, chercher à renforcer le vivier des agents susceptibles d'occuper les fonctions de responsable du patrimoine immobilier ou logistique.	Migration des emplois relevant des quatre FA administration et pilotage, RH, finances et juridique vers la filière AENES.
Besoins d'ajustement des BAP existantes			
Prendre en compte de l'évolution des métiers support informatique, statistiques et calcul scientifique au sein de la BAP E, cf. référentiel DINUM pour les contractuels et réévaluation des rémunérations pour les contractuels.	Renforcer le numérique éducatif dans la FA production audiovisuelle pédagogique et web.	Nouer des partenariats avec l'école des travaux public de l'État (partenariat) pour recruter des Ingénieurs TPE ayant vocation à devenir chef de service ; Prévoir des formations universitaires de niveau licence à master pour renforcer le vivier en catégorie A.	Articuler la BAP J autour de deux FA consacrées à la gestion et au pilotage de la formation et à la gestion et pilotage de la recherche et de la valorisation. Prendre en compte de nouveaux emplois-types (*).
Évolutions structurelles à prévoir			
La création d'une filière numérique informatique interministérielle permettrait d'offrir un socle commun de métiers accompagnée d'une revalorisation susceptible d'être attractive.	Faciliter les passerelles permettant à des enseignants d'occuper les métiers du numérique éducatif et réciproquement.	La création d'une filière interministérielle dans le domaine du patrimoine mérite d'être étudiée.	Prérequis concernant le recrutement des attachés d'administration de l'État : 1° calibrer le volume des concours des IRA pour prendre en compte les besoins de l'ESR, 2° adapter le cursus de formation des IRA.

(*) En particulier, la FA relative aux métiers de la formation rassemble les activités de gestion de pilotage et d'administration qui sont à l'interface entre les étudiants, les équipes pédagogiques et les services centraux (enseignants permanents et vacataires). La déclinaison de ces activités nécessite une connaissance fine des formations afin de gérer les inscriptions, les emplois du temps, les stages, les examens, les diplômes, d'orienter et conseiller les étudiants ou encore de suivre les heures d'enseignement des vacataires.

Il s'agit de fonctions de soutien à l'enseignement et aux étudiants et non pas seulement de gestion (support). Ces activités sont conduites à la fois dans les services centraux (au sein de la direction de la formation) mais également dans les composantes (secrétariat pédagogique qui recouvre une multitude de tâches).

La FA actuelle « Formation continue, orientation et insertion professionnelle » devient « formation initiale et formation tout au long de la vie ».

La FA « Partenariat et valorisation de la recherche » rassemble les métiers de soutien à la recherche dans les unités de recherche, au croisement des pratiques des établissements d'enseignement supérieur et des organismes de recherche ainsi que dans les services centraux au service du pilotage de la recherche.

Liste des abréviations

AENES : Filière de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

AENESR : Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (emploi fonctionnel)

AI/ASI : Assistant ingénieur (ITA/ITRF)

AMUE : Agence de mutualisation des universités et des établissements d'enseignement supérieur

AT/ATRF : Adjoint technique de la recherche / de recherche et de formation

BAP : Branche d'activité professionnelle

BIATSS : Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé

BTS : Brevet de technicien supérieur

CAP : commission administrative paritaire

CIA : Complément indemnitaire annuel

CNRS : Centre national de recherche scientifique

CNOUS / CROUS : Centre national / régional des œuvres universitaires et scolaires

DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DGESCO : Direction générale de l'enseignement scolaire

DGRH : Direction générale des ressources humaines

DGS : Directeur général des services (EPSCP)

DINUM : Direction interministérielle pour le numérique

EPLÉ : Établissement public local d'enseignement

EPST : Établissement public à caractère scientifique et technologique

EPSCP : Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

ESR : Enseignement supérieur et recherche

ETP : Équivalent temps-plein

GPEEC : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

GRH : Gestion des ressources humaines

IE/IGE : Ingénieur d'études (ITA/ITRF)

IH2EF : Institut des hautes études de l'éducation et de la formation

IFSE : Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise

INED : Institut national des études démographiques

INRAE : Institut national de recherche pour l'agronomie, l'agriculture et l'environnement

INRIA : Institut national de recherche pour les sciences et technologies du numérique

Inserm : Institut national de la santé et de la recherche médicale

INSP : Institut national du service public

IPEF et IM : Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts ; ingénieur des mines

IR/IGR : Ingénieur de recherche (ITA/ITRF)

IRD : Institut de recherche pour le développement

ISIC : Ingénieur des systèmes d'information et de communication

ITA : Ingénieurs, techniciens et administratifs (EPST)

ITRF (équivalent à ITARF) : Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (EPSCP et administrations)

IFSTTAR : Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (intégré à l'université Gustave Eiffel)

MESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

MENJSJOP : Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports et des jeux Olympiques et Paralympiques

RMFP : Référentiel métier de la fonction publique

SAAM : Service de l'action administrative et des moyens

SAENES : Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SIRH : Système d'information pour les ressources humaines

TR/TECH : Technicien de la recherche / de recherche et de formation (ITA/ITRF)