



## 5.C - Métiers, statuts et carrières des personnels statutaires de recherche publique

### 1. Définition de la variable

Cette variable renvoie à la *gestion des ressources humaines de la recherche publique française* et aux possibilités de diversification des carrières des personnels de recherche répondant à la double nécessité de satisfaire l'ensemble des missions du secteur public de la recherche et d'offrir des parcours individualisés.

Cette variable couvre notamment l'ensemble des règles (textes réglementaires et pratiques) qui influent et orientent le déroulement des carrières des personnels de la recherche publique. Ceux-ci, chercheurs, enseignants-chercheurs et personnels de soutien technique et administratif, exercent leur activité dans les EPST, les EPIC, les établissements d'enseignement supérieur, des fondations et quelques établissements publics administratifs dotés d'un corps de chercheurs. Ces deux ensembles – chercheurs et non chercheurs – peuvent être définis de la façon suivante<sup>1</sup> :

- Sont compris comme chercheurs ou assimilés : les enseignants-chercheurs, les chercheurs et ingénieurs de recherche effectuant des travaux de R&D dans les EPST, les ingénieurs et administratifs de haut niveau dans les EPIC, les boursiers.
- Sont compris comme personnels de soutien : les personnes exécutant des tâches scientifiques ou techniques sous le contrôle des chercheurs. Cela inclut les travailleurs qualifiés ou non et les personnels administratifs participant à l'activité de recherche.

Cette fiche ne couvre pas la question des échanges de chercheurs avec les pays étrangers ni celle du recours à du personnel non statutaire de la part des institutions publiques de recherche.

### 2. Déterminants de la variable et indicateurs pertinents pour les décrire

**Politique de l'emploi scientifique public** : les perspectives de carrière (d'avancement) dépendent pour partie de la création de postes.

**Dimension du marché de l'emploi (national / européen / international)** : la taille du marché de l'emploi conditionne les choix et les carrières des chercheurs ; modalités de recrutement,

**Nombre des personnels d'appui** : allègement et facilitation du travail des chercheurs

**Système d'évaluation** : les chercheurs diversifieront leurs activités et seront plus mobiles si ces efforts sont reconnus par le système d'évaluation et pris en compte dans le dispositif d'incitations

**Concurrence internationale** : la pression de la concurrence internationale incite les chercheurs à travailler en réseau, à être mobiles

**Evolution des missions des chercheurs publics**. Se décline à plusieurs niveaux : pression croissante de la demande sociale (recherche fondamentale vs recherche appliquée) ; diversification des missions du chercheur (avec intégration de missions de valorisation, enseignement, diffusion etc.) ;

<sup>1</sup> Définitions adoptées par le Ministère de la recherche.

reconnaissance politique et sociale de l'importance des chercheurs pour la société. Joue sur l'attractivité de la profession et sur l'autonomie du chercheur. Varie selon les disciplines.

### **Indicateurs utiles pour une rétrospective**

- évolution du nombre des chercheurs, dans secteurs privé et public
- évolution du nombre des personnels d'appui
- pyramide des âges des personnels, par grades
- nombre des primes accordées, par type de prime
- chiffres de la mobilité : inter organismes, EPST-universités, privé-public
- évolution des grilles de salaires

### **3. Rétrospective sur les 20 dernières années**

Les « métiers de la recherche » ont été définis par la *loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France du 15 juillet 1982*. Cette loi avait pour corollaire la titularisation en tant que fonctionnaire des chercheurs et ITA contractuels des EPST. Les statuts particuliers des fonctionnaires de recherche sont ainsi communs aux chercheurs et aux ITA, quoiqu'en pratique les ITA souffrent d'un manque de reconnaissance de leur place et de leur rôle dans le système de recherche.

Le tableau d'ensemble des métiers et statuts des personnels de recherche se caractérise par sa diversité et sa complexité. Il convient de distinguer ici chercheurs et enseignants-chercheurs d'une part, ITA d'autre part.

#### **Les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs**

La diversification et l'alourdissement des tâches qui leur incombent sont les deux aspects soulignés par les rapports consacrés aux personnels chercheurs et enseignants-chercheurs.

#### **Pluralité des statuts, diversification des missions<sup>2</sup>**

Les fonctions des **enseignants-chercheurs** – maîtres de conférence et professeurs – ont été définies dans la loi du 26 janvier 1984. A leur double mission d'enseignement et de recherche s'ajoutaient d'emblée un certain nombre de tâches autres qui ont vu leur importance croître : développement de la recherche fondamentale, appliquée, pédagogique ou technologique ; valorisation des résultats ; coopération entre la recherche universitaire, la recherche industrielle et l'ensemble des secteurs de production ; diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique. Une mention particulière doit être accordée aux hospitalo-universitaires, qui dépendent à la fois de l'université et de l'hôpital, et qui ont statutairement une triple mission d'enseignement, de recherche et de soin. Il semble que pour eux aussi les tâches se soient progressivement alourdies (ajout de tâches administratives), au détriment de la recherche et de l'enseignement<sup>3</sup>.

Les missions statutaires des **chercheurs** sont elles aussi multiples et rejoignent, à l'exclusion de l'enseignement, celles des enseignants-chercheurs.

La question qui s'est posée et se pose face à cette extension des missions est double : comment concilier ces différentes missions au cours d'une carrière ? comment les faire reconnaître ?

---

<sup>2</sup> ESPERET E., Nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français, septembre 2001.

<sup>3</sup> HOLLENDER Louis, « La désaffectation pour les carrières hospitalo-universitaires », Académie Nationale de Médecine, novembre 2000.

### **Organisation des carrières et reconnaissance statutaire de cette diversification<sup>4</sup>**

Les carrières des chercheurs sont organisées en 2 grades, chargés de recherche et directeurs de recherche ; celles des enseignants-chercheurs en deux corps, maîtres de conférence et professeurs. L'évolution de la rémunération statutaire suit une grille d'avancement par échelons.

A la rémunération statutaire, dénoncée comme insuffisante pour les enseignants-chercheurs dès le rapport Durry en 1988, peut s'ajouter une série de primes et de revenus accessoires. Celles-ci sont également une forme de reconnaissance d'un engagement plus important dans certaines activités :

- prime de recherche et d'enseignement supérieur, accordée systématiquement aux enseignants-chercheurs ;
- prime de responsabilités pédagogiques (convertible en décharge de service) ;
- prime d'administration et prime de charges administratives (instituées par le décret du 12 janvier 1990) ;
- prime d'encadrement doctoral et de recherche, qui vise à prendre en compte un investissement particulier en matière de recherche et d'encadrement de doctorants : accordée après évaluation nationale. Critères d'attribution : participation à une équipe de recherche reconnue ; activité de publication scientifique dans des revues, journaux et périodiques de niveau reconnu, des ouvrages ; activité d'encadrement doctoral.

Un système d'intéressement permet par ailleurs de mieux associer les chercheurs et enseignants-chercheurs à la valorisation de leurs travaux de recherche :

- Décret n° 96-857 du 2 octobre 1996 et décret n° 96-858 du 2 octobre 1996 : prévoient le versement d'une prime d'intéressement
- La participation aux contrats de recherche peut donner lieu à une rémunération complémentaire : décrets n° 80-900 du 17 novembre 1980 et n°85-618 du 13 juin 1985
- Loi du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche ouvre de nouvelles possibilités de diversification et de cumul d'emploi. Concernant l'ensemble du service public de la recherche, elle met en place trois nouvelles formes de valorisation de la recherche : la participation à la création d'entreprise ; le concours scientifique ; la participation au conseil d'administration ou au conseil de surveillance d'une société anonyme.

### **Les conditions de la mobilité**

La mobilité s'entend comme géographique, thématique ou institutionnelle. La loi de 1982 prévoit des dérogations au statut général de la fonction publique afin de faciliter la circulation des hommes et des équipes entre les métiers de la recherche et les institutions. Un certain nombre de mesures incitatives ont été mises en place à cet effet :

- Les personnels de recherche et d'enseignement supérieur peuvent être détachés auprès d'une entreprise. Ils peuvent être mis à disposition d'une entreprise tout en continuant à être rémunérés par les organismes d'origine. L'entreprise peut être dispensée, pendant une période de 6 mois éventuellement renouvelable une fois, de la prise en charge de la rémunération du chercheur.
- Les services accomplis par les chercheurs dans les organismes privés ou les EPIC sont pris en compte dans la limite de 5 ans pour l'ouverture des droits à la pension.
- Bonification d'ancienneté d'un an pour les chercheurs qui effectuent une mobilité d'au moins deux ans à l'extérieur de leur établissement.
- Dispositif spécifique progressivement mis en place à partir de 1990 pour faciliter la mobilité des chercheurs vers l'enseignement supérieur en échange d'une mobilité réciproque d'enseignants-chercheurs. 100 postes ont été inscrits au budget 1998 dans les universités et réservés à l'accueil en détachements des chercheurs des EPST et des EPIC pour une durée max de 5 ans. Octroi d'une subvention de 1<sup>ère</sup> installation en laboratoire d'accueil pour toute mobilité effective dans ce cadre.

En 1999, le constat devait être fait de difficultés persistantes concernant la mobilité des personnels de recherche. La mobilité vers les entreprises était alors faible et en décroissance : le nombre de mobilités temporaires au CNRS était passé de 80 en 1986 à 50 en 1996. Les départs définitifs ne concernaient que 30 à 40 personnes pour l'ensemble des EPST et des EPIC. Les mobilités vers l'enseignement

---

<sup>4</sup> FREVILLE Y., Rapport d'information fait au nom du comité d'évaluation des politiques publiques et de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation sur la politique de recrutement et la gestion des universitaires et des chercheurs, novembre 2001.

supérieur avaient pour leur part doubler entre 1990 et 1997 (par détachement et par concours) et concernaient alors 150 cas.<sup>5</sup>

### **Les contraintes de l'évaluation**

Chercheurs et enseignants-chercheurs sont évalués par leurs pairs, largement selon des critères de publications académiques.

L'évaluation des chercheurs est organisée différemment dans les EPST et dans les EPIC. Les systèmes sont également différents selon les EPST (différence entre système CNRS et système INRA par exemple). Les enseignants-chercheurs ne sont évalués par le Conseil National des Universités que pour les recrutements (qualification des maîtres de conférence et des professeurs) et les promotions de classe. Ils sont également évalués par l'EPST pour leur activité de recherche s'ils appartiennent à une UMR.

La prise en compte des activités autres que la recherche est demandée, amorcée dans certains cas. Des modifications réglementaires ont été introduites dans ce but :

- Introduction d'une voie spécifique, la voie III, réservée aux enseignants-chercheurs qui exercent des fonctions pédagogiques ou administratives en plus de leurs obligations de service. Modification introduite par le décret n° 2001-429 du 16 mai 2001 : la voie III de promotion est désormais réservée aux enseignants-chercheurs qui exercent des missions autres que d'enseignement et de recherche.

### **Les personnels d'appui scientifique et technique.**

Les personnels d'appui scientifique et technique sont l'une des conditions du bon travail des chercheurs et enseignants-chercheurs. Certains d'entre eux (notamment les ingénieurs de recherche recruté sur titres et travaux au niveau de la thèse ou du diplôme d'ingénieur), ont une fonction très proche de celle des chercheurs. La distinction est plus ou moins forte selon les disciplines (faible en sciences humaines).

On observe une multiplicité de statuts et de corps de rattachement – ITA des EPST, ITARF de l'enseignement supérieur (ITA de recherche et de formation des EPST), IATOS – qui apparaît comme un frein à la mobilité de ces personnels.

Il est fort peu d'information sur la gestion des personnels d'appui scientifique et technique, n'était-ce de rares paragraphes dénonçant la détérioration des carrières et les problèmes de gestion des ressources humaines. Des études ont été effectuées, au CNRS notamment, au sein de l'Observatoire des métiers<sup>6</sup>, et à l'INRA, afin d'accroître la connaissance des métiers et des besoins, et de faciliter la mobilité en fonction des besoins des organismes.

## **4. Etat actuel et bilan des avantages et inconvénients de la situation française**

La situation française telle que décrite ici pêche tout d'abord par un **manque de lisibilité** lié à la multiplicité des statuts : chercheurs d'EPST et d'EPIC, enseignants-chercheurs, ITA, ITARF, IATOS. La multiplication des décrets modifiant à la marge les conditions de l'autonomie, de la mobilité et de la reconnaissance des missions assurées témoigne à la fois de la diversification des tâches attendues des uns et des autres et d'un besoin de souplesse dans les statuts. Mais elle a pour conséquence de brouiller davantage encore le tableau.

Les **blocages et rigidités** liés pour partie aux statuts vont à l'encontre des **exigences de mobilité** affirmées tant au niveau national qu'au niveau de la Communauté Européenne. Des réflexions sur le

<sup>5</sup> Cf. Rapport Guillaume, cité dans COHEN P., LE DEAUT J.Y., Quelle recherche pour demain ?, 1999 (chapitre 4.1 La mobilité introuvable : le diable est dans les détails).

<sup>6</sup> « Premières réflexions sur les perspectives d'évolution des emplois ITA », Les notes de l'observatoire des métiers, CNRS, octobre 2001.

statut et les carrières des chercheurs sont ainsi en cours dans le cadre de la réalisation de l'Espace Européen de la Recherche<sup>7</sup>. Il s'agit de repenser l'attractivité des carrières de chercheurs au sein de l'espace européen. Pour l'heure, les mobilités de type institutionnelle restent marginales. Concernant les mobilités temporaires universités-EPST, deux chiffres récents peuvent être donnés à titre d'exemple : l'INSERM n'offrait que 5 postes en mobilité (détachement et délégation) en 2003, l'INRA 20 postes en 2002<sup>8</sup>.

Les rapports critiques concernant la GRH des personnels de recherche se multiplient, qui dénoncent une absence de GRH, hormis dans certains EPIC et universités innovantes. Le **système d'évaluation**, privilégiant souvent la seule liste de publications académiques, ne prend pas en considération cette diversification attendue de l'activité des personnels de recherche<sup>9</sup>. La **mobilité**, quelle qu'elle soit, encouragée dans les discours, se trouve de fait **pénalisée**.

Le dernier point pénalisant de la situation française concerne les **jeunes chercheurs** (premières années après leur soutenance de thèse). Est d'abord cité le **niveau peu attractif des salaires de la recherche publique** : le salaire moyen d'un post-doc aux Etats-Unis serait de 2 400 euros mensuels contre moins de 1 500 en France<sup>10</sup>. Est également mis en cause le manque d'autonomie intellectuelle, frein à l'innovation, dont souffrent les jeunes chercheurs. Il apparaît toutefois que des initiatives aient été prises pour pallier ces difficultés. L'INSERM a par exemple lancé depuis quelques années un programme AVENIR destiné à offrir aux jeunes chercheurs autonomie et responsabilités (aide financière sur 3 ans, espace équipé, accès aux plates formes technologiques, accueil d'un post-doctorant étranger).

## **5. Prospective : hypothèses d'évolutions sur les 20 prochaines années**

**Statu quo.** Maintien des statuts existants et poursuite / accentuation des politiques d'incitation à la mobilité : politique de mobilité croisée ; politique de mobilité vers l'entreprise ; ACI blanches pour la mobilité thématique et l'autonomie des jeunes chercheurs ; participation des chercheurs à l'enseignement permettant un allègement des charges des jeunes enseignants-chercheurs etc.. A terme, enseignants-chercheurs et chercheurs se rapprochent tout en conservant des statuts séparés.

**Réforme et homogénéisation du système d'évaluation.** L'évaluation systématique s'étend à l'ensemble des personnels de recherche. Elle prend en compte l'ensemble des missions, y compris enseignement, valorisation, expertise, gestion, diffusion etc. Des critères d'évaluation communs aux différentes structures où s'effectue la recherche sont arrêtés (pertinents également pour la recherche privée). Une standardisation de ces critères au niveau européen est amorcée. A terme, la mobilité des personnels de recherche est fortement accrue, qu'elle soit géographique, professionnelle ou thématique du fait de la reconnaissance et de la valorisation des expériences. Création d'un marché étendu de l'emploi scientifique.

**Généralisation des emplois de recherche contractuels.** Les postes de chercheurs libérés dans les EPST par les départs à la retraite ne sont pas maintenus. Les EPST accueillent des enseignants-chercheurs (maintien de la mission recherche des enseignants-chercheurs) et embauchent des chercheurs et personnels d'appui ad hoc sur contrat. Cette hypothèse de rupture pourrait être accentuée si le statut des enseignants-chercheurs venait également à être remis en cause.

<sup>7</sup> Commission des Communautés Européennes, Communication de la Commission au Conseil et au Parlement Européen *Les chercheurs dans l'espace européen de la recherche : une profession, des carrières multiples*, 18 juillet 2003.

<sup>8</sup> Sources : sites internet de ces organismes.

<sup>9</sup> Une évolution des systèmes d'évaluation est toutefois annoncée, par exemple dans le dernier contrat Etat-CNRS.

<sup>10</sup> « L'Europe résiste au « brain drain » américain », *Le Monde Campus*, 16 novembre 2001.

## **6. Principaux acteurs concernés, notamment par les hypothèses de changement**

- Acteurs influents : gouvernement, universités, organismes publics de recherche, personnels de recherche
- Acteurs influencés : entreprises, doctorants, jeunes chercheurs

### **Ressources documentaires complémentaires**

Comité National de la Recherche Scientifique, *Rapport sur l'état de l'emploi scientifique et sur les recrutements des chargés de recherche au CNRS*, juillet 2003

Plan décennal 2001-2010 de gestion prévisionnelle et pluriannuelle de l'emploi scientifique du Ministère de la recherche

Ministère de la Recherche, Résultats des enquêtes sur les moyens consacrés à la R&D en 2000.

Auteur : FutuRIS

Nota : la variable décrite dans cette fiche était référencée « A-11 Autonomie, indépendance, carrières, métiers et statuts des chercheurs et des collaborateurs non chercheurs dans le public et dans le privé » lors de la consultation de juillet-août 2003.