



HAL
open science

**Evolution des carrières et des salaires des enseignants
chercheurs depuis le plan de revalorisation de 2008.
L'exemple de la section 5 du CNU (Sciences
Economiques)**

Thomas Jobert

► **To cite this version:**

Thomas Jobert. Evolution des carrières et des salaires des enseignants chercheurs depuis le plan de revalorisation de 2008. L'exemple de la section 5 du CNU (Sciences Economiques). 2014. halshs-01064706

HAL Id: halshs-01064706

<https://shs.hal.science/halshs-01064706>

Preprint submitted on 17 Sep 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Evolution des carrières et des salaires des enseignants chercheurs depuis le plan de revalorisation de 2008.
L'exemple de la section 5 du CNU (Sciences Economiques)

Septembre 2014

Thomas Jobert

Université Nice Sophia Antipolis, 24 Avenue des Diables Bleus, 06357 Nice Cedex 4.
e-mail: thomas.jobert@unice.fr

GREDEG, UMR de l'Université de Nice Sophia Antipolis et du CNRS (UMR 7321).

Résumé :

Le plan carrière de 2008 a permis une revalorisation des salaires des Maîtres de Conférences nouvellement recrutés ainsi qu'une hausse significative des taux de promotion, ce qui s'est traduit par un nouvel écrasement des hiérarchies salariales pour les enseignants-chercheurs. La reconstitution de la carrière de chacun des professeurs promus de la section 5 sur la période 2009-2014 permet d'appréhender les effets globaux et individuels de cette hausse du nombre de promotions. Au niveau du corps des professeurs, cela a désengorgé la Seconde Classe, et permis une meilleure fluidité pour le passage de la Première Classe à la Classe Exceptionnelle, dont la population a plus que doublé créant un goulot d'étranglement au moment du passage vers le deuxième échelon de la Classe Exceptionnelle. Pour saisir les effets au niveau individuel, nous proposons deux mesures des gains nets obtenus par chacun des professeurs promus. L'analyse démographique des promus montre que ceux récompensés par le CNU sont en moyenne plus jeunes que ceux passant par la voie locale. La dispersion de l'âge des promus CNU varie beaucoup d'une mandature à l'autre.

Mots clefs : Enseignants-chercheurs, carrière, salaire, promotion

Abstract :

The 2008 *Plan de carrière* enable a newly recruited *Maîtres de Conférences* salary revaluing as well as a significant increase in promotion numbers, which translated into a new flattening of the hierarchies for the research-professors. The reconstruction of each of the promoted professors from *section 5*, on the 2009-2014 period enables an apprehension of the global and individual effects of this increase in promotion numbers. This has reduced the overload in the *Seconde Classe*, enabled a better fluidity from the *Première Classe* to the *Classe Exceptionnelle*, population of which has more than doubled, creating an stranglehold when going up to the *Deuxième Echelon de la Classe Exceptionnelle*. To understand the effects at the individual level, we offer two measures of net gains obtained from each promoted professors. The demographic analysis of the promoted shows that those who were rewarded by the *CNU* are in average younger than those going through the *voie locale*. The dispersion of the age of the *CNU* promoted varies a lot from one mandate to the other.

Classification JEL: A10, I23, J31.

Introduction

Après l'adoption en 2007 de la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (dite loi LRU ou loi Pécresse), la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a présenté en octobre 2008 un *Plan carrières* dans l'enseignement supérieur et la recherche. Parmi les mesures mises en œuvre dès 2009, la meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle acquise pendant la préparation du doctorat, ainsi que la hausse des possibilités de promotions ont indéniablement induit une accélération des carrières de certains collègues. Mais comme le gel de la valeur du point d'indice depuis le 1er juillet 2010 a rogné une partie des gains, il est légitime de s'interroger pour savoir si les gains salariaux obtenus par l'accélération des carrières ont compensé les pertes de pouvoir d'achat liées à l'inflation.

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend de trois types de mesures : des mesures d'avancement individuelles ou glissement vieillesse technicité (GVT) ; des mesures portant sur la valeur du point d'indice ; des mesures statutaires et indemnitaires. Pour l'ensemble de la fonction publique, l'évolution des rémunérations en 2010 dépendait à 52% (50% en 2006) de mesures individuelles (amélioration de carrière, en particulier la progression d'échelon), à 23% (contre 19% en 2006) de mesures catégorielles (réformes statutaires) et à 25% (31% en 2006) de mesures générales (valeur du point).

L'étude de l'évolution du pouvoir d'achat des Enseignants Chercheurs (EC) se heurte à de nombreuses difficultés car une partie de leurs revenus vient de primes individuelles (voir encadré 1) ou d'heures complémentaires (environ 200€ par mois en moyenne). Enfin, il faut être conscient qu'une promotion d'un Maître de Conférence (McF) se traduisant par l'entrée dans le corps des professeurs¹ (PR) peut engendrer des coûts très importants (et donc une baisse du pouvoir d'achat pour l'agent) si elle s'accompagne d'une affectation dans une université très éloignée du domicile familial².

Bouzidi et al. (2007) étudient les carrières des EC définies comme la somme actualisée et espérée des salaires nets réels sur le cycle de vie professionnelle. Mais ils négligent à la fois la possibilité d'un changement de corps (passage McF vers PR), et celle d'une promotion au mérite : passage au grade de hors classe chez les McF, et pour les PR à la première classe (PR1), au premier échelon de la classe exceptionnelle (PREX1), ou au second échelon de la classe exceptionnelle (PREX2). En effet, un jeune docteur entré au premier échelon du corps des McF (indice 454, salaire net de 1752€ en 2014) verra au bout de 22 ans sa carrière se

¹ Plus de 80% des PR, recrutés viennent du corps des McF

² Comme l'ancienneté moyenne du McF recruté PR est de 10 ans et 10 mois, on peut légitimement supposer que celui-ci n'a pas attendu cette promotion pour fonder une famille.

terminer au 9^e échelon (indice 821, salaire net de 3168€) s'il n'obtient aucune promotion au mérite, ce qui correspond à une hausse de salaire de 80% (à valeur du point d'indice constant). Ce même docteur effectuant une brillante carrière et terminant au dernier échelon de la classe exceptionnelle des professeurs (indice 1320, salaire net de 5110€) verra son salaire presque tripler.

Autrement dit, chaque cas est unique et il faudrait disposer de données individuelles et nominatives pour évaluer les évolutions de pouvoir d'achat liées à l'ensemble des revenus. En l'absence de ce type de données, ce travail se limite à l'étude des effets de la hausse des possibilités de promotion sur la période 2009-2014.

La suite de cet article s'organise comme suit : la première section étudie les évolutions de salaire réel liées uniquement à l'avancement à l'ancienneté. La deuxième section se concentre sur les membres de la section 5 du CNU (Sciences Economiques), dont on reconstitue l'évolution de carrière de chaque PR ayant bénéficié d'une promotion. Cela permet de mettre en évidence les effets, parfois inattendus, de la hausse des possibilités de promotions. La troisième section propose deux mesures des gains net obtenus par chacun des promus. La dernière section se concentre sur le profil démographique des lauréats.

Encadré 1 : Les primes des EC et l'éphémère Prime d'Excellence Scientifique.

Les primes (la *partie indemnitaire* dans le jargon administratif) représentaient en 2008, selon un document du ministère du Budget (2011) en moyenne 23 % de la rémunération dans la fonction publique. Mais ce ratio varie très fortement pour la haute fonction publique, avec un maximum de 70% pour les Ingénieurs des grands corps, et un minimum de 10% pour les PR (11% pour les McF). Non seulement les primes des EC sont faibles, mais elles sont éclatées entre plusieurs régimes : le système indemnitaire est fondé depuis 1990 sur l'octroi d'une prime d'enseignement et de recherche d'environ 1000€ (pour tous les personnels) et de trois types de primes individuelles correspondant aux trois missions d'un enseignant-chercheur : prime de responsabilités pédagogiques, prime de charge administrative et prime d'encadrement doctoral et/ou de recherche. Les deux premières primes sont attribuées localement selon des critères et des grilles pouvant être largement différentes d'une université à l'autre.

Avant 2009, la PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche) était attribuée à titre individuel pour une durée de 4 ans à environ 10 000 bénéficiaires qui s'engageaient à effectuer une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche. Cette prime était incompatible avec tout cumul d'emploi ou de rémunération (sauf dérogation).

Une mesure phare du Plan carrière de 2008 est d'instaurer une Prime d'Excellence Scientifique (PES) devant remplacer progressivement dès 2009 la PEDR. La PES est attribuée à titre individuel pour quatre ans par les établissements, après avis (facultatif) d'une instance nationale composée de différents jurys nommés par le ministère (à terme il est prévu que ces jurys disparaissent au profit d'une instance locale spécifique à chaque université). Cette prime devient compatible avec un cumul d'emploi ou de rémunération, et son montant est fixé par chaque université (entre un taux plancher de 3500€ et un plafond de 15000€). Ainsi pour l'année 2009-2010, le montant annuel moyen de la PES s'élevait à 3 510,04€ pour un McF, à 5 070,51 € pour un PR2 et à 6 630,79 € pour les PR1, PREX1 et PREX2. En 2014, la PEDR a été rétablie à la place de la PES. Cette nouvelle prime est toujours compatible avec tout cumul d'emploi ou de rémunération, et repose comme la PES sur quatre critères d'attribution (publication et production scientifique, encadrement doctoral et scientifique, diffusion des

travaux, responsabilités scientifiques exercées). La seule véritable nouveauté, outre le changement de nom, est de confier au CNU l'expertise des dossiers des candidats.

Quel bilan pour la PES ? En 2012, plus aucun EC n'est titulaire de la PEDR et la Mission de l'emploi scientifique du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) propose un premier bilan des bénéficiaires*. Le nombre de bénéficiaires de la PES ou "stock" s'élève à 11 358 en 2012. Cela constitue environ 20 % des enseignants-chercheurs (mais avec de grosses disparités entre les quatre grandes disciplines : moins de 10% de lauréats en droit ou santé, à peine 12% dans les lettres, et presque 30% en sciences). La moitié des bénéficiaires sont des hommes PR et plus du quart sont des hommes McF ; les femmes constituent moins du quart des bénéficiaires avec 12 % de PR et 11 % de McF. L'âge moyen des bénéficiaires de la PES se situe à 40 ans pour les McF et 47 ans pour les PR (pour un âge moyen de 44 ans et 4 mois de l'ensemble des McF, et de 52 ans et 7 mois pour l'ensemble des PR).

Depuis la création de la PES, les promotions annuelles ou "flux" se situent entre 2 600 et 3 000 lauréats. Le taux de satisfaction (nombre de lauréats rapporté au nombre de candidats) varie peu dans le temps : il se situe à un niveau élevé aux alentours de 45 %, ce qui s'explique par une auto sélection importante.

* <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid74796/prime-excellence-scientifique-bilan-2012-analyse-des-campagnes-2009-2012.html>

I. Remonter un escalator qui descend

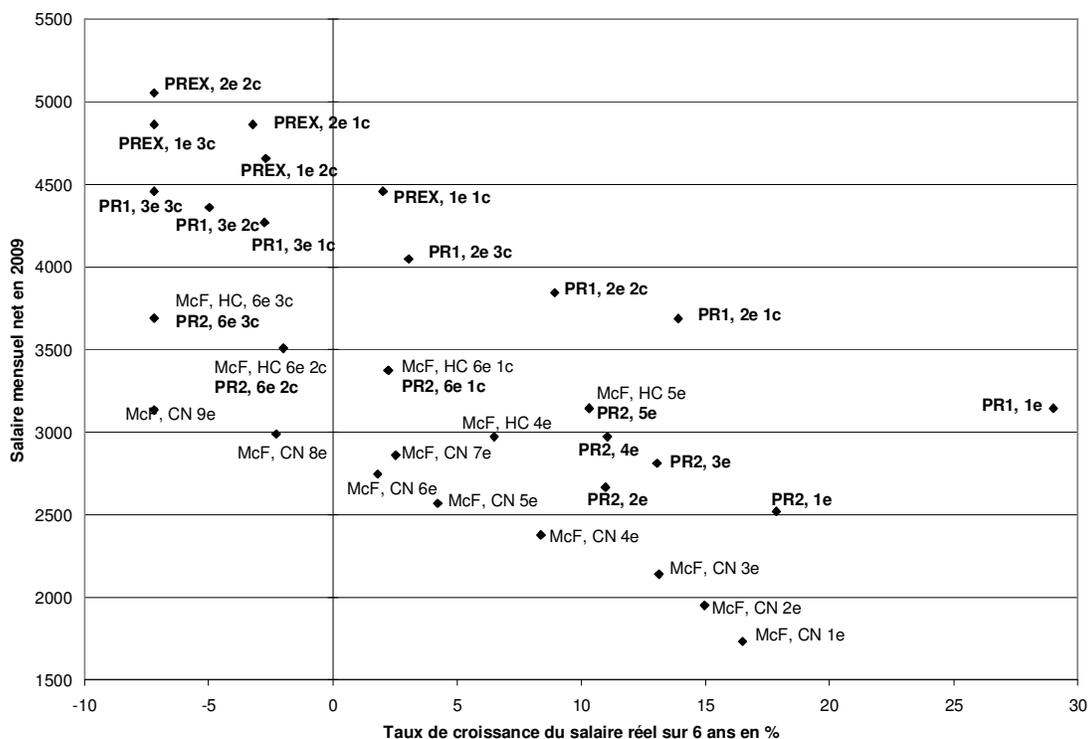
Les mesures d'avancement individuelles (ou GVT) permettent à tout fonctionnaire de voir son salaire évoluer à l'ancienneté grâce à un changement d'échelon correspondant à un indice plus élevé. Mais si dans le même temps la valeur du point d'indice est érodée par l'inflation, l'agent se retrouve dans la position d'un individu remontant un escalator qui descend. Le tableau A1 (en annexe) montre que depuis 1995, la valeur du point d'indice n'augmente que de 14,42% face à des prix en hausse de 36.45%. Sur les six dernières années constituant la période de référence de cette étude (2009-2014), la hausse pourtant modérée des prix de 8.29% a quand même rogné la valeur du point d'indice qui est gelée depuis juillet 2010 (1.1% de hausse sur 2009-2014). Pour les EC, l'étude de Bouzidi et al. (2007) arrive à la conclusion d'une baisse de la valeur réelle du point d'indice d'environ 20% entre 1984 et 2004 pour les PR et de 16% pour les McF.

Un des objectifs du Plan carrière de 2008 était de remédier à cette situation en améliorant l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur. C'est ainsi que l'entrée dans la carrière a été revalorisée depuis 2009 pour le recrutement des McF en intégrant (après l'année obligatoire de stage) l'expérience professionnelle acquise pendant le doctorat et dans le cadre d'activités scientifiques ou pédagogiques contractuelles.

Le graphique 1 présente une synthèse des gains salariaux réels possibles entre 2009 et 2014 par un avancement uniquement à l'ancienneté. Le calcul de ces gains prend en compte l'évolution de la valeur du point d'indice comme celle de l'inflation. Ainsi, un PR2 au premier

échelon (indice 658, traitement mensuel net de 2519,65€) en 2009 progressera à l'ancienneté jusqu'à l'échelon 5 en 2014 et verra son salaire réel augmenter de plus de 17%.

Graphique 1 : Gains salariaux réels par l'avancement à l'ancienneté en 6 ans.



Note : Les calculs sont effectués à partir des grilles indiciaires en vigueur pour les EC depuis 2009 figurant en annexe (tableaux A2 et A3).

Pour les McF en début de carrière, cela va dépendre de la prise en compte de l'expérience acquise les années antérieures au recrutement. Dans le graphique 1, nous supposons que l'agent est vierge de toute ancienneté. Le plan de revalorisation des carrières de 2008 prévoit que les années antérieures au recrutement soient mieux prises en compte. Mais le mode de calcul de l'ancienneté peut varier en fonction du type de contrat et de la nature des postes occupés avant le recrutement. Dans l'hypothèse où le doctorat a été préparé sous contrat de travail (3 ans d'ancienneté) et où le docteur a travaillé 10 mois comme chercheur ou enseignant-chercheur contractuel, le maître de conférence stagiaire sera titularisé au 4^e échelon, ce qui peut lui permettre d'arriver au 5^e échelon au bout de 6 ans de carrière engendrant une variation de salaire réel de 49% (au lieu des 16,5% si aucune ancienneté n'est retenue, ou de 38,7% s'il n'arrive qu'au 4^e échelon).

Le graphique 1 montre clairement que les perspectives à moyen terme (6 ans) d'évolution du pouvoir d'achat du salaire net dépendent à la fois de l'échelon de départ de l'agent et de son grade. Les perspectives de gains sont les meilleurs pour un PR1 au premier échelon. A

l'opposé, un PREX1 (bénéficiant d'un salaire net "confortable") verra au mieux ses perspectives de gains légèrement positives au premier chevron, mais ne pourra qu'anticiper une baisse de son salaire réel ensuite (même s'il accède au mérite au second échelon !). Enfin, les agents avec de l'ancienneté (et donc des échelons élevés) vont perdre du pouvoir d'achat, à moins qu'ils n'obtiennent une promotion.

Encadré 2. Quelques généralités sur les promotions des enseignants chercheurs

Le corps des McF est composé d'une Classe Normale comportant neuf échelons et une Hors-Classe comportant six échelons. L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté et seuls les McF parvenus au 7^e échelon de la Classe Normale et ayant accompli au moins cinq ans de services en qualité de McF peuvent être promus au grade de la Hors-Classe. Cet avancement de grade est prononcé pour moitié sur proposition de la section compétente du CNU (voie nationale) et pour moitié, sur proposition du conseil d'administration des établissements, toutes disciplines confondues (voie locale).

Le recrutement des PR a lieu dans toutes les disciplines par concours ouverts par établissement, et dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, par des concours nationaux d'agrégation* de l'enseignement supérieur. Un document du MESR (2013) montre que quasiment 90% des PR recrutés en 2012 avaient le statut de McF l'année précédente. Dans les carrières universitaires, le passage par le statut de McF pour accéder au professorat tend de plus en plus à devenir la norme, et le corps des PR apparaît donc comme un corps de promotion des McF**. En 2012, le taux d'endo-recrutement des PR s'élevait à 56%, ce qui validerait l'hypothèse que certains établissements viseraient à promouvoir au rang de PR des McF locaux très impliqués dans la vie de leur université.

Le corps des PR est constitué d'une Deuxième Classe comprenant six échelons, d'une Première Classe comprenant trois échelons et une Classe Exceptionnelle comprenant deux échelons. L'avancement d'échelon dans la Deuxième et la Première Classe a lieu à l'ancienneté. Les autres avancements ont lieu au choix et sont prononcés suivant les mêmes règles que celles établies pour les McF (pour moitié par le CNU, et pour moitié par les établissements).

Les règles de promouvabilité ont été fixées en 1987 et n'ont pas varié. L'avancement à la Première Classe a lieu au choix sans condition. L'avancement au premier échelon de la Classe Exceptionnelle ainsi que l'avancement au deuxième échelon de la Classe Exceptionnelle se fait au choix parmi les professeurs qui justifient d'au moins 18 mois d'ancienneté dans le grade inférieur.

Pour permettre une accélération des carrières, le taux de promotion à la Hors-Classe des McF a été augmenté (15% en 2009 à 17,5% en 2010, et 20% depuis 2011). Pour les PR, la durée des échelons a été modifiée afin de la rendre strictement identique à celle des directeurs de recherche. Le déroulement de carrière a été accéléré : le taux de promotion vers la Première Classe est progressivement passé de 10 % en 2008 à 15 % depuis 2011 et le taux de promotion vers la Classe Exceptionnelle de 8 % en 2008 à 15 % depuis 2011. A partir de 2012, le taux de promotion au deuxième échelon de la Classe Exceptionnelle est fixé par un arrêté à 21% jusqu'en 2014.

* Un premier concours est destiné aux candidats titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent (agrégation externe), et un second concours est réservé aux McF âgés d'au moins 40 ans qui comptent 10 années de service dans l'enseignement supérieur (agrégation interne).

** Cela vaut aussi pour le recrutement par l'agrégation. En 2012, 60 agrégés ont été recrutés par concours externe (30 en Droit public, 22 en Sciences économiques et 8 en Histoire du droit et des institutions) et 18 par concours interne (12 en Sciences de gestion et 6 en Droit public). La totalité des lauréats étaient McF.

II. L'ascenseur des promotions dans la section 5

Nous focaliserons l'étude des promotions sur corps des PR, ce choix étant dicté par deux considérations qui rendent les promotions des McF de Sciences Economiques très spécifiques. D'une part on constate (voir le tableau 1) depuis 2012 une situation d'excès d'offre de

promotions à la Hors-Classe des McF (nombre de promotions effectives très inférieur aux possibilités offertes) à cause d'un manque flagrant de candidats. D'autre part, le mode de recrutement des PR de cette section³ (agrégation externe et interne) fait que le passage de McF à PR n'apparaît pas comme une évolution "naturelle" dans la carrière. En surpondérant la production scientifique au détriment des implications locales (pédagogiques ou administratives) souvent très chronophages, les concours d'agrégation favorisent les jeunes McF nouvellement recrutés et très impliqués dans la recherche.

Tableau 1 : Promotions et indicateur de tension* (en %)

		2009	2010	2011	2012	2013	2014
McF CN vers McF HC	Nombre de candidats	142	111	87	45	44	41
	Nombre de promu CNU	22	28	30	23	21	21
	Nombre de promu local	25	32	31	8	12	nc
	Indicateur de tension	15.5	25.2	34.5	51.1	47.7	51.2
PR2 vers PR1	Nombre de candidats	92	85	72	65	62	63
	Nombre de promu CNU	12	11	14	12	13	12
	Nombre de promu local	14	13	13	15	11	nc
	Indicateur de tension	13.0	13.0	19.4	18.5	21.0	19.0
PR1 vers PREX1	Nombre de candidats	91	82	61	47	43	52
	Nombre de promu CNU	8	13	13	12	12	12
	Nombre de promu local	5	16	11	12	8	nc
	Indicateur de tension	8.8	15.8	21.3	25.5	27.9	23.1
PREX1 vers PREX2	Nombre de candidats	19	13	17	17	22	33
	Nombre de promu CNU	3	3	5	3	6	7
	Nombre de promu Local	3	3	5	1	3	nc
	Indicateur de tension	15.8	23.1	29.4	17.6	27.3	21.2

* Indicateur de tension = nombre de promotions CNU / nombre de candidats. Plus l'indicateur est faible, plus la tension est élevée. En fait cet indicateur donne la probabilité théorique et inconditionnelle pour un candidat d'être promu par le CNU.

Le tableau 1 rappelle qu'entre 2009 et 2014, 557 promotions ont été accordées, dont 316 par le CNU et 241 par la voie locale. L'augmentation progressive du taux de promotion inscrite dans le plan carrière de 2008 s'est donc traduite par une augmentation très importante des promotions. En effet, sur la période 1993-2008, le nombre annuel moyen de promus (CNU+locale) n'était que de 18 pour le passage des McF vers la Hors-Classe, que de 19 pour le passage vers la PR1, que de 9 pour la PREX1, et que de 6 pour la PREX2.

³ Voir la Fiche n°3. "Carrières et recrutements des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs" en annexe du rapport Hautcoeur (2014) pour des données très détaillées sur cette question.

Mais le tableau 1 montre aussi que le taux de candidature baisse. Nous avons un paradoxe inquiétant puisque comme le nombre de promotions augmente, la probabilité d'être promu augmente aussi, et le nombre de collègues se portant candidats à un avancement de grade devrait logiquement s'accroître.

Pour le passage à la Hors-Classe des McF, on est passé d'une situation d'excès de demande en 2009 (plus de 120 candidats pour 22 possibilités CNU) à une situation d'excès d'offre (en prenant en compte les possibilités de promotion locale) en 2012 avec seulement 45 candidats pour 23 possibilités CNU (cette situation s'est reproduite en 2013 et 2014). Cette baisse du nombre de candidats est incompréhensible au regard du stock important de promouvables (plus de 200 McF sont au 7^e, 8^e ou 9^e échelons) qui ne se portent pas candidat. Cette baisse très inquiétante du nombre de candidats, et le déséquilibre observé depuis 2012 entre le nombre de promus par la voie nationale (CNU) et par la voie locale (les universités) ne peuvent que conduire à s'interroger sur la qualité des dossiers des candidats McF de la section 5 par rapport à ceux des autres sections.

Depuis 2009 le MESR ne publie plus de *Tableau de Classement* par discipline. Nous n'avons donc pas de statistiques récentes sur l'évolution du nombre de PR de la section, ni sur la composition de chacun des grades. Mais entre 2009 et 2012 le nombre de PR (toutes sections confondues) n'a augmenté que de 1%, passant de 20 871 à 21 110. On peut raisonnablement penser que le nombre de PR de la section 5 est resté stable durant la période de cette étude. En revanche, le plan en faveur des carrières a eu des incidences sur la composition des grades, entraînant un déplacement des effets d'entonnoir. Comme nous ne disposons pas de données sur les départs à la retraite, nous ne pouvons maîtriser tous les flux de sortie de chaque grade. Cependant, partant du tableau de classement de 2009 nous avons reconstitué la carrière de chaque EC promu durant la période de l'étude, ce qui nous permet d'avoir une idée des effets globaux de la hausse des taux de promotion sur la composition de chaque grade.

D'après le *Tableau de Classement* du MESR, le corps des PR de Sciences Economiques était composé en 2009 de 571 membres, se répartissant de la façon suivante : 180 PR2, 264 PR1, 64 PREX1, et 63 PREX2.

Ainsi, les trois-quarts (136 sur 180) des PR2 présents dans le grade en 2009 ont été promus sur la période de l'étude. Une petite moitié des PR2 présents dans le grade en 2009 et non promus sont des lauréats des agrégations de 2008 et 2009. L'autre grosse moitié est formée de

PR2 avec beaucoup plus d'ancienneté⁴. La composition du grade de PR2 est donc en 2014 principalement constituée par des PR recrutés après 2009 (plus d'une centaine de collègues), et la population totale des PR2 doit être en légère diminution.

Quant aux 122 promotions prononcées de la PR1 vers la PREX1, elles concernent aussi (sauf deux exceptions) des collègues présents dans le grade en 2009. Cela veut dire que 45% des collègues PR1 en 2009 ont été promu en 6 ans. Même si on ne dispose pas de données sur la composition exacte du grade, on peut supposer que le flux d'entrée (140 par la promotion de PR2 vers la PR1) équilibre à peu près le flux de sortie (122 promotions de PR1 vers PREX1 + les départs à la retraite). Il est donc raisonnable de penser que la population de ce grade est restée à peu près stable. La multiplication par trois des possibilités de promotion vers la PREX1 (8 en moyenne entre 1992 et 2008, 13 possibilités en 2009, et plus de 24 possibilités en moyenne depuis 2010), a permis de desserrer la contrainte sur le passage au premier échelon de la Classe Exceptionnelle. Mais ce grade reste cependant l'exception qui distingue une certaine excellence. Depuis 2009 plus d'une centaine de collègues ont intégré la PREX1, ce qui représente plus du doublement de sa population. Le grade PREX1 apparaît de moins en moins comme un *grade de passage*⁵, et un effet d'entonnoir s'est créé conduisant à un engorgement.

Comme la PREX2 est composée de collègues assez proches de la retraite, il devient difficile de faire des extrapolations sans données précises sur les départs. Mais ce qui est clair, c'est que le passage au second échelon de la classe exceptionnelle devient de plus en plus difficile, le nombre de candidats étant en nette augmentation sur les deux dernières années.

III. Gains net d'une promotion

S'il y a eu 557 promotions accordées dans la section 5 sur la période 2009-2014, cela ne signifie pas que 557 EC ont été promus. En effet, certains EC ont obtenu plusieurs promotions sur la période. Ainsi, 1 PR a été promu à la Première Classe en 2011, puis en Classe Exceptionnelle en 2014 (à chaque fois par la voie locale), et 11 professeurs ont aussi obtenu deux promotions, leur permettant de passer d'abord en PREX1, puis en PREX2. Signalons aussi que trois McF ayant accédé au corps des PR (2 par l'article 46.3 et 1 par l'agrégation externe) ont été promus très rapidement (au bout de 2 ou 3 ans) à la PR1 par la voie locale.

⁴ Il existe un consensus pour considérer que l'avancement à la Première Classe est une progression normale dans la carrière des PR. La coutume veut que la section CNU 5 examine avec beaucoup de bienveillance les candidatures émanant de collègues de Deuxième Classe proches de la retraite.

⁵ D'après Jobert (2013), le premier échelon de la classe exceptionnel apparaissait jusqu'en 2011 comme "*un grade de passage, d'une antichambre soit pour la retraite ou soit pour le second échelon de la Classe Exceptionnelle. En effet, 85 des membres ont au plus 3 ans d'ancienneté (la médiane est à 1 ans d'ancienneté) et l'ancienneté maximum est de 9 ans*".

Nous proposons deux indicateurs pour mesurer les gains d'une promotion. Le premier indicateur est à court terme (1 an) et mesure le gain de salaire net moyen entre ce que l'EC aurait gagné avec un avancement uniquement à l'ancienneté, et ce qu'il gagne avec une promotion (le gain est qualifié de net dans le sens où il intègre les effets d'un avancement à l'ancienneté). Le second indicateur est à moyen terme (6 ans) et repose sur la richesse financière⁶ de l'agent entre ce qu'il aurait gagné sans la promotion (mais son salaire peut quand même évoluer à l'ancienneté), et les bénéfices financiers de sa promotion.

Ainsi, un PR2 au quatrième échelon (indice 776) obtient au bout d'un an à l'ancienneté un avancement d'échelon lui permettant de passer à l'indice 821. Mais si ce même PR2 est promu PR1, il débutera au premier échelon (qui est aussi à l'indice 821). Le gain net de court terme (à 1 an) est donc nul, mais le gain net à moyen terme (au bout de 6 ans) est de 445€ par mois soit 14% de plus que ce qu'il aurait obtenu à l'ancienneté.

L'indice auquel est reclassé l'EC dans son nouveau grade dépend à la fois de son dernier indice dans son grade précédent, et de son ancienneté dans l'échelon. Le promu est reclassé à l'indice juste au dessus de son indice dans son grade précédent, puis son ancienneté dans son indice est éventuellement prise en compte. Ainsi, un PR stagnant depuis plus de 6 ans tout en haut de la PR2 se verra reclasser directement au dernier échelon de la PR1⁷.

Tableau 2 : Gains nets d'une promotion

Nombre d'EC concernés	Echelon atteint avant la promotion	Situation au bout de 6 ans		Gain net mensuel à court terme		Gain net mensuel à moyen terme	
		Echelon	Salaire net mensuel	en €	en %	en €	en %
PR2 vers PR1							
2	PR2, 4e	PR1, 2e	4092.16	0	0	445	14%
30	PR2, 5e	PR1, 3e 1c	4316.7	550	17%	451	14%
44	PR2, 6e 1c	PR1, 3e 1c	4316.7	182	5,13%	668	18%
12	PR2, 6e 2c	PR1, 3e 2c	4316.7	0	0%	98	2.63%
9	PR2, 6e 3c	PR1, 3e 3c	4506.4	158	4.24%	557	15%
12	PR2, 6e 3c	PR1, 3e 3c	4506.4	363	9.7%	660	18%
28	PR2, 6e 3c	PR1, 3e 3c	4506.4	588	15%	730	19%
PR1 vers PREX1							
111	PR1, 3e 3c	PREX1, 3c	4916.78	201	4.47%	375	8.33%
PREX1 vers PREX2							
31	PREX1, 3c	PREX2, 2c	5110.36	194	4%	194	4%

Le tableau 2 synthétise les gains obtenus par les PR ayant obtenu une seule promotion dans la période. La moitié des PR2 promus à la PR1 n'ont pas encore atteint le second chevron du

⁶ La richesse financière est calculée comme la somme des revenus futurs anticipée. Nous supposons que le point d'indice reste invariant, et nous négligeons les effets d'actualisation .

⁷ Voir le "Guide de gestion des carrières des enseignants de l'enseignement supérieur" disponible sur le site Web GALAXIE.

sixième échelon (ce qui correspond à une ancienneté de moins de 7 ans). A l'inverse, 28 des promus stagnaient depuis longtemps en haut de l'échelle sans espoir d'avancement à l'ancienneté, ce qui explique le niveau important de leur gain net⁸.

Les 111 promus à la PREX1 étaient tous au dernier échelon de la PR1, ce qui implique un gain de court terme de 201€ par mois (4.47%) et un de moyen terme de 375€ par mois (8.33%). Quant aux 11 professeurs ayant bénéficié de deux promotions leur permettant de gravir les deux échelons de la Classe Exceptionnelle, ils ont eu un gain de court terme de 201€ (4.47%) et un gain de long terme de 440€ (9.76%).

Enfin, les 31 promus à la PREX2 ont tous eu un gain net de 194€ par mois (soit une hausse de 4%), à court terme comme à long terme. Ainsi, une promotion ne signifie donc pas toujours un gain durable de pouvoir d'achat, et le passage à la PREX2 tient plus de la promotion honorifique que du ticket gagnant au loto.

Terminons cette comparaison des gains par le cas des 3 McF ayant été promu dans le corps des professeurs, puis ayant eu une promotion à la Première Classe. Pour les 2 qui étaient au 5e échelon du corps des McF, cela signifie un gain de court terme de 243€ et un gain de moyen terme de 632€. Pour celui au 6e échelon, le gain de court terme n'est que de 66€ et le gain de moyen terme de 535€.

IV. Démographie des candidats promus

Le calcul de l'âge moyen des promus permet de constater (tableau 3) que le CNU promeut des candidats en moyenne plus jeunes que la voie locale. On remarque aussi que l'âge moyen des promus est toujours plus faible dans la section 5 que l'âge moyen toutes sections confondues. Cela vient du mode de recrutement des PR par concours de l'agrégation.

Tableau 3 : Age moyen des candidats promus*

	PR1		PREX1		PREX2	
	CNU	Local	CNU	Local	CNU	Local
2009	48,2	48,8	47,4	62,2	54,7	62
2010	42,1	49,7	52,8	54,2	57,7	63,3
2011	45,1	52,1	53,2	57,10	53,4	62,10
2012	47,5	48,7	53,5	59	56,6	53,4**
2013	47,9	48,9	52	53	57,9	62,4
2014	48,3	nc	51,9	nc	56,5	Nc
Age moyen groupe 1 et 2***	48,2		55,10		57,5	
Age moyen toutes sections***	51,2		56,8		58,3	

* L'âge moyen est calculé au 1er septembre de l'année où la promotion est accordée. Il se lit en années (à gauche de la virgule) puis en mois (à droite de la virgule).

** En 2012 un seul candidat a été promu au second échelon de la classe exceptionnelle par la voie locale.

*** Source : "Etude de la promotion dans la carrière des enseignants-chercheurs 1993-2007", juin 2009, MESR.

⁸ Le PR2 ayant obtenu deux promotions sur la période, lui permettant d'atteindre le premier échelon de la classe exceptionnelle, a obtenu un gain de court terme de 588€ (15%) et un gain de moyen terme de 900€ (24%).

La période de notre étude correspond à deux mandatures du CNU. Entre 2009 et 2011 on a les trois dernières années d'une mandature dont le président est un élu de la liste "Qualité de la Recherche" (QR) qui met surtout l'accent sur la qualité scientifique des candidats. Après les élections de 2012, la mandature suivante élit un président issu de la liste "Pluralisme et Qualité" (PQ). Cette nouvelle mandature va chercher à mieux prendre en compte à la fois les différences dans les pratiques de recherche entre les générations, et les implications dans les deux autres tâches d'un EC (pédagogie et administration).

La comparaison entre les deux mandatures est d'autant plus pertinente qu'elles ont distribué autant de promotions, à savoir 37 pour le passage PR2-PR1, et 34 (mandature QR) contre 36 (mandature PQ) pour le passage PR1-PREX1. Pour le passage au second échelon de la classe exceptionnelle, les résultats seront à manipuler avec la plus grande prudence, à la fois à cause de la faiblesse des effectifs, et de la différence notable du nombre de promotions distribuées (11 contre 16).

Tableau 4 : Distribution en % des promotions PR en fonction de l'âge des candidats

Grade	Période	Type	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans
PR2 vers PR1	2009-2011	CNU	21.62	29.73	29.73	5.41	8.11	5.41
		Locale	12.50	17.50	20.00	22.50	12.50	15.00
	2012-2014	CNU	10.81	40.54	10.81	13.51	10.81	13.51
		Locale	11.54	23.08	26.92	19.23	11.54	7.69
PR1 vers PREX1	2009-2011	CNU	0.00	17.65	38.24	8.82	17.65	17.65
		Locale	0.00	3.13	18.75	21.88	12.50	43.75
	2012-2014	CNU	0.00	13.89	27.78	19.44	22.22	16.67
		Locale	0.00	5.00	10.00	25.00	10.00	50.00
PREX1 vers PREX2	2009-2011	CNU	0.00	0.00	0.00	54.55	36.36	9.09
		Locale	0.00	0.00	0.00	0.00	9.09	90.91
	2012-2014	CNU	0.00	0.00	25.00	18.75	18.75	37.50
		Locale	0.00	0.00	0.00	25.00	25.00	50.00

Un premier constat à la lecture du tableau 4 est que le pourcentage de promus dans chaque classe d'âge reste sensiblement le même quand les promotions sont distribuées par la voie locale, mais qu'il y a un écart statistiquement non nul entre les deux mandatures du CNU⁹. Le tableau 4 montre aussi que dans la mandature QR, les promotions vers la PR1 étaient concentrées sur les quadragénaires (60% des promotions). Le choix de la mandature PQ de chercher à désengorger la PR2 en ne se basant plus uniquement sur des critères de publication

⁹ Nous ne présentons pas les résultats des tests statistiques qui manquent vraiment de robustesse à cause du faible nombre de promus dans chaque classe d'âge.

a permis de mieux répartir les promotions dans les classes d'âge, mais a induit une légère augmentation de l'âge moyen des promotions CNU (tableau 3).

Pour le passage PR1-PREX1, les promotions se concentrent une fois de plus vers les quadragénaires (le pic s'est déplacé des "jeunes quadras" aux "vieux quadras"). Dans la mandature QR 56% des promotions ont été distribués aux quadras, contre 42% avec la mandature PQ. L'âge moyen n'a pas augmenté entre les deux mandatures (tableau 3) alors que sous la mandature PQ on a diversifié les profils : plus de promotions ont été données aux quinquagénaires, mais aussi aux jeunes quadragénaires.

Pour le passage PREX1-PREX2, on remarque encore une fois que l'âge moyen des promus n'augmente que légèrement d'une mandature à l'autre (tableau 3), alors que le profil se diversifie en terme d'âge.

Conclusion

Pour palier l'érosion de l'attractivité du métier d'EC, plusieurs plans (dont le plan carrière de 2008) ont cherché à revaloriser l'entrée dans la carrière, ce qui s'est traduit par un écrasement progressif des hiérarchies salariales pour les enseignants-chercheurs. Cet écrasement se produit à la fois par le bas (revalorisation du début de carrière pour les McF, et hausse du ratio McF/PR qui est passé de 1.47 en 1991 à 1.86 en 2012) et par le haut car les PREX2 voient leurs rémunérations réelles baisser à chaque fois que le point d'indice perd du terrain face à la hausse des prix.

On a donc d'un côté plus de McF mieux payés en début de carrière, et d'un autre côté moins de PR (proportionnellement aux McF) dont les salaires réels au sommet de l'échelon diminuent. La seule stratégie individuelle pour éviter de trop subir cet écrasement est d'obtenir des promotions. On se retrouve donc face à une profession dévalorisée, avec des perspectives de carrière qui se réduisent pour beaucoup, comme le montre la baisse inquiétante des taux de candidature aux promotions ou aux primes individuelles. En langage imagé, on dira que la pyramide du corps des enseignants-chercheurs a implosé pour se transformer en une "barre HLM" dans laquelle l'ascenseur de la promotion ne s'arrêterait plus à certains étages.

Cette situation renvoie aux problèmes soulevés par Bouzidi et al. (2007) (même si la revalorisation du début de carrière des McF a permis d'éviter les problèmes d'anti-sélection au moment du recrutement) : *" La politique de rigueur a des conséquences aux formes concrètes multiples, mais on peut les regrouper en deux grandes catégories de problèmes : d'une part, la baisse de l'effort et de la productivité, partout, en réponse à l'érosion des incitations, et d'autre part, l'anti-sélection au niveau des recrutements, en réponse à la baisse de*

l'attractivité des carrières (elle-même liée à celle des incitations). Et partout une superstructure : la démoralisation..." [Bouzidi et al. (2007) p. 117].

Il convient de s'interroger sur ce phénomène d'auto-sélection qui conduit une partie importante des EC à ne plus chercher à obtenir de prime ou de promotion "*Le sentiment que les débuts comme les évolutions de carrières sont marqués par des inégalités et des injustices s'est renforcé, et le système actuel est souvent présenté comme excessivement rigide et frappé de népotisme. (...) Éviter qu'un nombre important de jeunes collègues n'aient le sentiment d'être exclus a priori et de manière non légitime de toute perspective de carrière requiert de diversifier les critères de promotion et de développer une véritable politique des ressources humaines qui permette d'adapter l'évolution des carrières aux profils et aux volontés de chacun et d'éviter le sentiment d'absence de reconnaissance*" [Rapport Hautcoeur (2014), p 30 et 31].

La remotivation des collègues ne peut se faire uniquement par une revalorisation des salaires, ou en permettant un avancement à l'ancienneté plus généreux (qui risque de se faire au détriment de l'avancement au choix). Il faut aussi donner aux sections CNU les informations nécessaires (au minimum rétablir la publication du *Tableau d'Avancement*) pour leur permettre de mettre en œuvre une véritable politique gestion du corps des McF et des PR qui ne soit pas uniquement basée sur les activités de recherche. Il faut aussi que le CNU communique mieux avec l'ensemble des collègues de la section (sur ses critères et sur les résultats de ses travaux). Enfin, il serait regrettable de rejeter a priori l'idée d'une évaluation individuelle régulière des EC, si celle-ci est conçue comme un bilan de compétence et non comme une évaluation sanction.

Bibliographie

Bouzidi B., Jaaidane T., et R. Gary-Bobo (2007), Les traitements des enseignants français, 1960-2004 : La voie de la démoralisation ?, *Revue d'économie politique*, 117, p. 323-363.

Hautcoeur P.C. (2014), *L'avenir des sciences économiques à l'Université en France*, La Documentation Française, 134 pages.

Jobert T. (2013), Une photographie du corps des professeurs des universités de sciences économiques en 2011, *Revue d'économie politique*, 123, p. 161-178.

Ministère du Budget, des Comptes Publics, et de la Fonction Publique (2011), *Rémunération et pouvoir d'achat dans la fonction publique*, Eléments statistiques de références pour le rendez-vous salarial du 19 avril 2011.

MESR (2013), Origine des enseignants chercheurs recrutés lors de la campagne 2012.

MESR (2009), Etude de la promotion dans la carrière des enseignants-chercheurs 1993-2007.

MESR (2013), Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur sous tutelle du MESR –2011-2012, Note d'Information 13.07.

MEN (2013), Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, Editeur DEPP, Septembre 2013.

Schwartz R. (2008), Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur, La Documentation Française, 169 pages.

Annexe

Tableau A1 : Evolution du point d'indice.

	Evolution de l'indice des prix		Evolution du point d'indice	
	Inflation annuelle IPCH	Base 100 1995	variation en %	base 100 1995
2014	0,81	136,45	0	114,42
2013	0,99	135,35	0	114,42
2012	2,22	134,02	0	114,42
2011	2,29	131,11	0	114,42
2010	1,73	128,18	0,5 le 1/07	114,42
2009	0,11	126,00	0,5 le 1/07 et 0,3 le 1/10	113,55
2008	3,16	125,86	0,5 le 1/03 et 0,3 le 1/10	112,71
2007	1,61	122,00	0,8 le 1/02	112,15
2006	1,91	120,07	0,5 le 1/07	111,26
2005	1,9	117,82	0,5 le 1/02; 0,5 le 1/07 et 0,8 le 1/11	109,33
2004	2,34	115,62	0,5 le 1/01	108,8
2003	2,17	112,98	0	108,29
2002	1,94	110,58	0,6 le 1/03 et 0,7 le 1/12	108,29
2001	1,78	108,47	0,5 le 1/05 et 0,7 le 1/11	106,9
2000	1,83	106,58	0,5 le 1/12	105,63
1999	0,56	104,66	0,5 le 1/04 et 0,8 le 1/12	105,1
1998	0,67	104,08	0,8 le 1/04 et 0,5 le 1/11	103,75
1997	1,28	103,39	0,5 le 1/03 et 0,5 le 1/10	102,41
1996	2,08	102,08	0	101,4
1995	1,79	100,00	1,4 le 1/11	100

Tableau A2 : Grille indiciaire du corps des Maîtres de Conférences (Traitement hors prime, indemnité de résidence, supplément familial, mutuelle et cotisation retraite additionnelle)

Echelon	Indice Majoré	Traitement annuel brut	Traitement mensuel net *	Ancienneté requise	Ancienneté cumulée
Maitre de conférences Classe Normale					
1e	454	2525.83	1752.38	0	0
2e	511	28392.95	1972.39	1 an	1 an
3e	564	31337.81	2163	2 ans 10 mois	3 ans 10 mois
4e	623	34616.06	2404.70	2 ans 10 mois	6 ans 8 mois
5e	673	37394.24	2597.69	2 ans 10 mois	9 ans 6 mois
6e	719	39950.16	2775.24	2 ans 10 mois	12 ans 4 mois
7e	749	41617.06	2891.04	3 ans 6 mois	15 ans 10 mois
8e	783	43506.22	3022.28	2 ans 10 mois	18 ans 8 mois
9e	821	45617.63	3168.95	2 ans 10 mois	21 ans 6 mois
Maitre de Conférences Hors-Classe					
1e	658	36560.78	2547.43	0	0
2e	696	38672.20	2694.55	1 an	1 an
3e	734	40783.61	2841.67	1 an	2 ans
4e	776	43117.28	3004.27	1 an	3 ans
5e	821	45617.63	3178.49	5 ans	4 ans
6e 1c	881	48951.44	3410.78	1 an	9 ans
6e 2c	916	50896.17	3546.28	1 an	10 ans
6e 3c	963	53507.65	3728.65	1 an	11 ans

* Calculé comme (Salaire brut annuel)*0.836285/12 (7,85 % pension, 7,125 % CSG, 0,475 % CRDS et 1 % sur le net de contribution de solidarité.

Tableau A3 : Grille indiciaire du corps des professeurs des universités

Echelon	Indice Majoré	Traitement annuel brut	Traitement mensuel net (1)	Ancienneté requise	Ancienneté cumulée
Professeur Deuxième Classe					
1e	658	36560.78	2547.43	0	0
2e	696	38672.20	2694.55	1 an	1 an
3e	734	40783.61	2841.67	1 an	2 ans
4e	776	43117.28	3004.27	1 an	3 ans
5e	821	45617.63	3178.49	3 ans 6 mois	4 ans
6e 1c	881	48951.44	3410.78	1 an	7 ans 6 mois
6e 2c	916	50896.17	3546.28	1 an	8 ans 6 mois
6e 3c	963	53507.65	3728.65	1 an	9 ans 6 mois
Professeur Première Classe					
1e	821	45617.63	3178.49	0	0
2e 1c	963	53507.65	3728.24	3 ans	3 ans
2e 2c	1004	55785.75	3886.87	1 an	4 ans
2e 3c	1057	58730.62	4092.16	1 an	5 ans
3e 1c	1115	61953.3	4316.7	1 an	6 ans
3e 2c	1139	63286.83	4409.62	1 an	7 ans
3e 3c	1164	64675.91	4506.40	1 an	8 ans
Professeur Classe Exceptionnelle					
1e	1164	64675.91	4506.4	0	0
	1216	67565.22	4707.72	1 an	1 an
	1270	70565.65	4916.78	1 an	2 ans
2e	1270	70565.65	4916.78	0	0
	1320	73343.82	5110.36	1 an	1 an