

## Les dispositifs RH de la loi de programmation de la recherche (LPR) : repyramidage, chaire de professeur junior, RIPEC — Années 2021-2022

Parmi les mesures d'amélioration des perspectives de carrière et des rémunérations introduites par la loi de programmation de la recherche (LPR) pour les années 2021 à 2030, le repyramidage a permis de porter la proportion de professeurs des universités à 33,4 % en 2022, soit 1,8 point supplémentaire par rapport à 2021, l'objectif étant de 40 % à l'horizon 2025. La proportion de professeurs a augmenté dans quasiment toutes les sections du CNU sous-dotées. Seules 22 sections ont un taux inférieur à 33,4 %. Le repyramidage a principalement bénéficié aux maîtres de conférences expérimentés (51 ans en moyenne et 85 % de grade hors classe) et aux femmes (52 % des lauréats).

Par ailleurs, les 134 chaires de professeur junior (CPJ) signées au titre de 2021 et 2022 ont permis des recrutements plus jeunes (37 ans en moyenne) et plus souvent de nationalité étrangère (46 % des lauréats) que ceux du concours de professeur des universités. Elles sont également attractives pour les candidats qui exercent leurs fonctions à l'étranger (44 % des lauréats). En revanche, les trois quarts des chaires relevant des Sciences-techniques, disciplines où les femmes sont traditionnellement sous-représentées, seul un quart des recrutés sont des femmes.

Enfin, le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), mis en place par la LPR à compter du 1er janvier 2022, a permis de poursuivre la revalorisation des primes des enseignants-chercheurs engagée dès 2021. Ainsi, en passant de 1 260 € brut annuel en 2020 à 2 800 € en 2022, la composante statutaire (dite C1, qui se substitue à la PRES) représente désormais respectivement 6 % et 4 % de l'ensemble de la rémunération des maîtres de conférences et des professeurs en 2022, contre 2 % en 2020.

Falilath Adedokun - DGRH A1-1  
Romain Lorenzi - DGRH A2  
Christophe Pépin - DGRH A1-1  
Jérôme Tourbeaux - DGRH A1-1

Dans le cadre de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR), le protocole d'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières prévoit notamment d'engager une refonte et une revalorisation indemnitaire, ainsi qu'un repyramidage des corps des enseignants-chercheurs. Dans l'objectif de renforcer l'attractivité des carrières scientifiques, la loi prévoit également la création de chaires de professeur junior (CPJ).

Les autres dispositifs de la LPR, tels les contrats postdoctoral et de mission scientifique, ne sont pas examinés dans cette étude (*voir Sources p. 8*).

dans le but d'améliorer leurs perspectives de carrière.

Le dispositif doit être mis en œuvre dans le respect d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout en assurant un équilibre disciplinaire pour pallier le déficit de professeurs dans certaines sections du CNU.

Pour la double session 2021-2022 (mise en œuvre en 2022), 800 promotions ont été ouvertes, avec pour horizon 40 % de professeurs parmi les universitaires fin 2025, contre 31,6 % en 2021. 2 659 maîtres de conférences ont candidaté au repyramidage.

**Le repyramidage a augmenté la proportion de professeurs des universités**

Sur les 800 promotions proposées, 772 ont été attribuées (soit 97 %). 28 postes n'ont pas été pourvus à cause d'avis négatifs des instances de l'établissement et/ou du CNU, de l'absence de candidat ou du

### LE REPYRAMIDAGE

Le repyramidage est une voie de recrutement complémentaire dans le corps des professeurs des universités au profit des maîtres de conférences expérimentés,



MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction générale  
des ressources humaines (DGRH) :

72, rue Regnault  
75243 Paris Cedex 13

Directeur de la publication :

Boris Melmoux-Eude

Rédacteur en chef :

Bruno Réguigne

ISSN 2826-2999

e-ISSN 2740-8787

# ① Promotions de repyramidage attribuées en 2021-2022 et proportion de professeurs des universités selon la section du CNU

Section du CNU	Promotions de repyramidage	Proportion de professeurs des universités		
		En 2021	En 2022 (après repyramidage)	Ecart 2022 - 2021
01 : Droit privé et sciences criminelles	38	34%	37%	2,2
02 : Droit public	20	38%	40%	1,9
03 : Histoire du droit et des institutions	4	41%	42%	1,4
04 : Science politique	5	32%	34%	1,3
05 : Sciences économiques	27	33%	35%	2,0
06 : Sciences de gestion	50	23%	26%	2,8
07 : Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	10	30%	32%	2,1
08 : Langues et littératures anciennes	4	33%	36%	3,2
09 : Langue et littérature françaises	6	35%	35%	0,2
10 : Littératures comparées	1	41%	40%	-1,3
11 : Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	21	24%	25%	1,1
12 : Langues et littératures germaniques et scandinaves	4	24%	26%	1,7
13 : Langues et littératures slaves	5	25%	31%	5,5
14 : Langues et littératures romanes	19	25%	27%	2,4
15 : Langues et littératures d'autres domaines linguistiques	4	27%	26%	-1,3
16 : Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	26	29%	32%	3,1
17 : Philosophie	2	41%	41%	-0,4
18 : Arts (plastiques, du spectacle, musique...)	14	27%	29%	1,7
19 : Sociologie, démographie	16	28%	29%	1,6
20 : Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire	2	36%	35%	-1,0
21 : Histoire et civilisations (histoire et archéologie des mondes anciens)	11	35%	36%	1,3
22 : Histoire et civilisations (histoire des mondes modernes/contemporain)	7	37%	37%	0,4
23 : Géographie physique, humaine, économique et régionale	12	32%	32%	0,4
24 : Aménagement de l'espace, urbanisme	1	35%	36%	1,3
25 : Mathématiques	8	38%	38%	0,4
26 : Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	12	35%	36%	0,6
27 : Informatique	69	30%	32%	2,6
28 : Milieux denses et matériaux	13	38%	40%	1,3
29 : Constituants élémentaires	0	44%	44%	-0,3
30 : Milieux dilués et optique	4	41%	41%	0,1
31 : Chimie théorique, physique, analytique	18	34%	35%	1,6
32 : Chimie organique, inorganique, industrielle	25	33%	35%	2,5
33 : Chimie des matériaux	7	37%	39%	2,0
34 : Astronomie, astrophysique	1	40%	43%	3,0
35 : Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	5	34%	35%	1,2
36 : Terre solide	8	32%	35%	2,1
37 : Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	1	35%	34%	-0,4
60 : Mécanique, génie mécanique, génie civil	34	33%	35%	1,5
61 : Génie informatique, automatique et traitement du signal	33	32%	35%	2,6
62 : Énergétique, génie des procédés	11	36%	38%	2,5
63 : Électronique, optronique et systèmes	19	35%	35%	0,8
64 : Biochimie et biologie moléculaire	27	28%	31%	2,9
65 : Biologie cellulaire	23	28%	30%	1,9
66 : Physiologie	18	28%	30%	2,6
67 : Biologie des populations et écologie	11	28%	30%	2,0
68 : Biologie des organismes	10	32%	33%	1,4
69 : Neurosciences	14	29%	34%	4,7
70 : Sciences de l'éducation	13	27%	29%	1,9
71 : Sciences de l'information et de la communication	16	22%	25%	2,9
72 : Épistémologie, histoire des sciences et des techniques	2	27%	30%	2,9
73 : Cultures et langues régionales	0	39%	36%	-2,8
74 : Sciences et techniques des activités physiques et sportives	25	21%	24%	3,0
85 : Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	12	27%	29%	2,7
86 : Sciences du médicament et des autres produits de santé	14	31%	34%	2,6
87 : Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	10	26%	29%	2,8
76 : Théologie catholique*	0	45%	45%	-0,3
77 : Théologie protestante*	0	76%	71%	-5,9
90 : Maïeutique*	0	33%	29%	-4,8
91 : Sciences de la rééducation et de réadaptation*	0	25%	20%	-5,0
92 : Sciences infirmières*	0	50%	13%	-37,5
<b>Total sections CNU</b>	<b>772</b>	<b>31,6%</b>	<b>33,4%</b>	<b>1,8</b>

Champ : Enseignants-chercheurs universitaires.

Source : MESR DGRH A

\* Sections CNU à faibles effectifs d'enseignants-chercheurs.

Note : Les promotions de repyramidage des sessions de 2021 et 2022 ont été attribuées en 2022 : 2 659 candidats et 772 promus.

L'année 2021 correspond au 31/12/2021 et l'année 2022 au 31/12/2022.

La proportion de professeurs des universités s'obtient en rapportant le nombre de professeurs à l'ensemble des universitaires (maîtres de conférences et professeurs).

Note de lecture :

Proportion de professeurs de la section inférieure à celle dans l'ensemble des sections.

Proportion de professeurs en 2022 en baisse par rapport à 2021.

renoncement de candidats ayant été recrutés professeur par concours.

Avec la mesure de repyramidage, mais compte tenu aussi des départs définitifs d'enseignants-chercheurs en 2022 (principalement des départs en retraite) et du recrutement d'enseignants-chercheurs par les voies traditionnelles, la proportion de professeurs parmi les universitaires atteint 33,4 % en 2022, soit 1,8 point supplémentaire par rapport à 2021.

En l'absence de repyramidage, la proportion de professeurs aurait été de 31,7 % en 2022, c'est-à-dire quasiment celle observée en 2021 (figure 1).

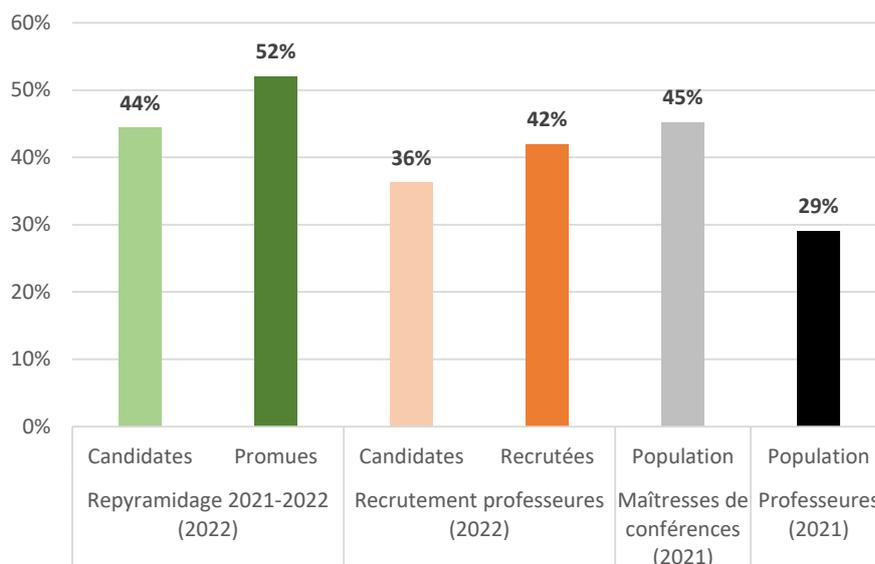
**Sur les 55 sections du CNU analysées (c'est-à-dire hors sections de la Théologie et de la Santé dont les effectifs sont très faibles), la proportion de professeurs a diminué pour 7 d'entre elles, dont 5 relevant de la grande discipline des Lettres-Sciences humaines. Ces 7 sections sont les seules dont la croissance du nombre de maîtres de conférences a été nulle ou positive entre 2021 et 2022. Or, une croissance du nombre de maîtres de conférences supérieure à celle du nombre de professeurs annihile en partie les effets du repyramidage. Sans ce dernier, la diminution de la proportion de professeurs aurait concerné 24 sections.**

Hormis les disciplines universitaires relevant de la Santé à très faibles effectifs (sections 90, 91 et 92) et la section 15 du CNU (Langues, littératures et culture africaines, asiatiques et d'autres aires linguistiques), la proportion de professeurs a augmenté dans toutes les sections qui en étaient sous-dotées par rapport à l'objectif des 40 %.

Le nombre de sections du CNU dont la proportion de professeurs est inférieure à celle de l'ensemble des sections en 2022 (33,4 %) avoisine celui de 2021 (22 contre 23 sur 55).

Les établissements ont, dans l'ensemble, suivi les recommandations du ministère quant aux sections du CNU à privilégier pour les repyramidages. Seulement 16 % des promotions ouvertes par les établissements (125 sur 772) l'ont été dans des sections qui n'ont pas été proposées par

## ② Femmes candidates au repyramidage et promues en 2021-2022



Champ : Enseignants-chercheurs universitaires.

Source : MESR DGRH A

Effectif : 2 659 candidats et 772 promus.

Note : Les promotions de repyramidage des sessions de 2021 et 2022 ont été attribuées en 2022.

L'année 2021 correspond au 31/12/2021 et l'année 2022 au 31/12/2022.

Le recrutement de professeurs est celui réalisé par concours (hors détachements et mutations).

la DGRH. Cette proportion varie cependant sensiblement d'un établissement à l'autre.

### Le repyramidage bénéficie aux maîtres de conférences expérimentés

Les maîtres de conférences de classe normale qui souhaitent se présenter au repyramidage doivent avoir plus de dix ans de service dans ce grade. Ceux de la hors classe peuvent directement s'y présenter. Quel que soit leur grade, ils doivent être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches.

En 2021, 77 % des candidats au repyramidage et 85 % des promus sont des maîtres de conférences hors classe (échelon exceptionnel compris), alors que ce grade ne représente que 39 % de la population totale du corps.

L'âge moyen des candidats et des promus est de 51 ans. Il est supérieur à celui des maîtres de conférences recrutés en tant que professeurs des universités par concours en 2022 (46 ans).

Le repyramidage a donc bénéficié aux maîtres de conférences expérimentés, tant au niveau du grade que de l'âge, et ce dans toutes les grandes disciplines

universitaires.

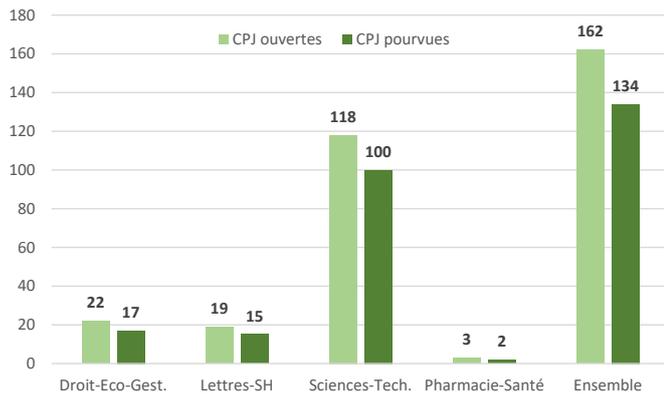
### Le repyramidage participe à la féminisation du corps des professeurs des universités

Pour la session 2021-2022, 44 % des candidats au repyramidage sont des femmes, soit autant que la proportion de femmes parmi les maîtres de conférences (45 %). Le repyramidage a bénéficié aux femmes puisqu'elles constituent plus de la moitié des promus (52 %).

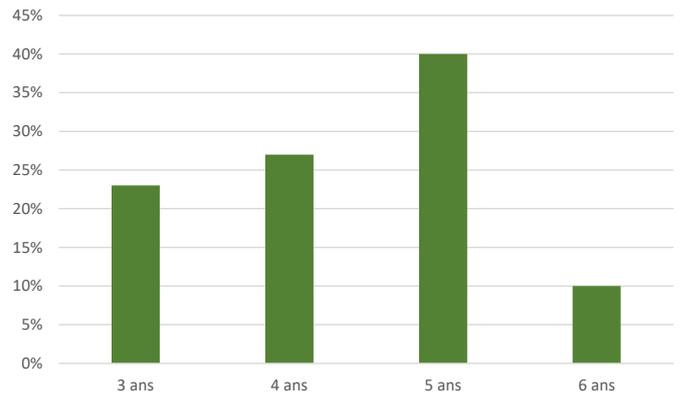
Il participe ainsi à la féminisation du corps des professeurs des universités qui ne comptait que 29 % de femmes en 2021. Le repyramidage a davantage contribué à féminiser le corps des professeurs que le recrutement par concours dont 36 % des candidats et 42 % des lauréats sont des femmes en 2022 (figure 2). Ce constat de la féminisation du professorat par le repyramidage se vérifie dans toutes les grandes disciplines.

La surreprésentation des femmes candidates au repyramidage, par rapport au concours des professeurs des universités, s'explique notamment par la possibilité qu'offre le dispositif d'accéder au professorat sans mobilité.

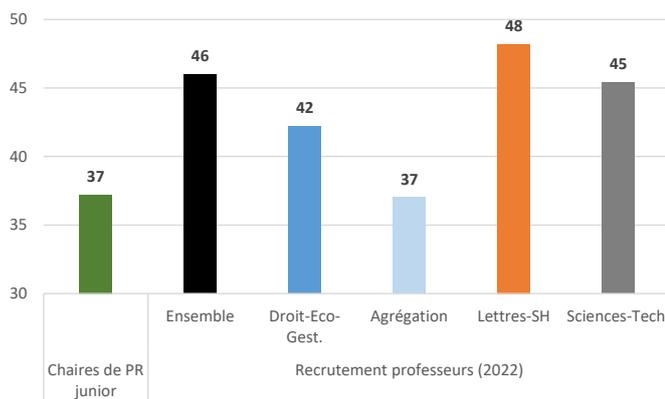
### ③ CPJ ouvertes et pourvues en 2021-2022 selon la grande discipline



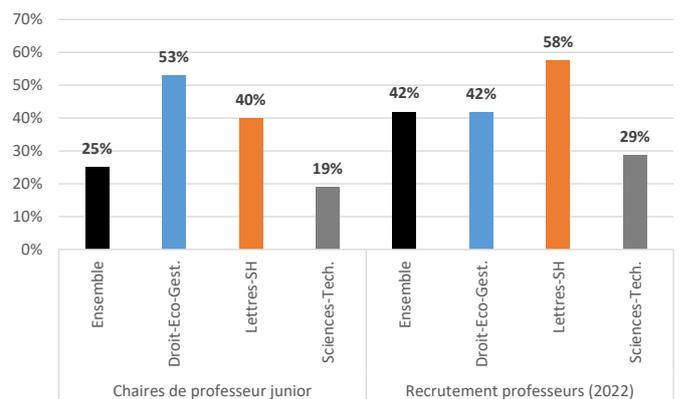
### ④ Proportion de CPJ pourvues en 2021-2022 selon la durée moyenne du contrat



### ⑤ Âge moyen des recrutés sur CPJ en 2021-2022



### ⑥ Proportion de femmes recrutées sur CPJ en 2021-2022



Champ : Chaires de professeur junior et enseignants-chercheurs universitaires.  
Source : MESR DGRH A

## LES CHAIRES DE PROFESSEUR JUNIOR (CPJ)

La chaire de professeur junior est une voie de recrutement de professeur des universités par contrat, d'une durée de trois à six ans, donnant vocation à la titularisation.

Le dispositif vise à accroître l'attractivité des carrières universitaires pour les jeunes chercheurs et attirer des profils scientifiques prometteurs de l'étranger. Les CPJ permettent en effet de rajeunir l'accès au professorat et de bénéficier d'un financement minimal de 200 000 €, via l'Agence nationale de la recherche (ANR), pour soutenir un projet de recherche.

Ce dispositif permet aussi, en donnant une part centrale au projet de recherche, de sortir des logiques disciplinaires et de mieux évaluer les candidats.

### 83 % des CPJ ouvertes ont été pourvues

Pour les établissements d'enseignement supérieur, 162 CPJ ont été ouvertes (respectivement 74 et 88 au titre des campagnes 2021 et 2022). 957 candidatures recevables ont été étudiées et 134 postes ont été pourvus (83 %) (figure 3).

- 28 postes n'ont pas été pourvus car :
- à 13 reprises, la commission de sélection n'a retenu aucun des candidats auditionnés ;
  - des problèmes d'organisation interne ont contraint 7 établissements à reporter l'ouverture des postes ;
  - 7 lauréats se sont désistés par la suite ;
  - pour 1 CPJ, aucun candidat ne s'est présenté.

Pour les prochaines campagnes de CPJ, les modalités de recrutement ont été assouplies en laissant la possibilité aux commissions de sélection de classer les candidats et par conséquent de recruter un autre candidat en cas de désistement du lauréat. Pour la campagne 2023 de

CPJ, 27 postes non pourvus en 2021-2022 ont été republiés.

La durée moyenne des 134 CPJ signées est de 4,4 années.

La durée des CPJ la plus fréquente est de 5 années (40 %). Seulement 10 % des CPJ ont été signées pour 6 années, la durée maximale autorisée par le dispositif (figure 4).

En moyenne les lauréats des CPJ sont rémunérés 3 753 € brut mensuel, le montant minimal réglementaire étant de 3 444,50 € brut mensuel. Ce dernier concerne un tiers des CPJ signées.

La rémunération allouée la plus élevée est de 5 833 € brut mensuel.

### Les trois quarts des CPJ relèvent des Sciences-techniques

Les établissements ont principalement mobilisé le dispositif des CPJ pour recruter dans les spécialités scientifiques. En effet, les trois quarts des contrats signés relèvent de la grande discipline des

## 7 Rémunération globale brute moyenne des universitaires de 2020 à 2022 selon le corps

		2020	2021	2022
<b>Professeur des universités</b>	<b>Rémunération totale brute</b>	<b>5 993 €</b>	<b>6 115 €</b>	<b>6 373 €</b>
	dont :			
	Traitement brut indiciaire	5 262 €	5 314 €	5 444 €
	Composante statutaire (PRES/C1)	100 €	139 €	250 €
	Composante fonctionnelle (C2)	61 €	63 €	74 €
	Composante individuelle (PEDR/C3)	187 €	180 €	176 €
	Rémunération accessoire	384 €	418 €	428 €
<b>Maître de conférences</b>	<b>Rémunération totale brute</b>	<b>4 293 €</b>	<b>4 442 €</b>	<b>4 660 €</b>
	dont :			
	Traitement brut indiciaire	3 714 €	3 753 €	3 857 €
	Composante statutaire (PRES/C1)	101 €	174 €	261 €
	Composante fonctionnelle (C2)	29 €	30 €	33 €
	Composante individuelle (PEDR/C3)	59 €	60 €	65 €
	Rémunération accessoire	390 €	425 €	444 €

Champ : Enseignants-chercheurs universitaires des établissements d'enseignement supérieur RCE. Périmètre restreint : agents rémunérés douze mois.

Source : OREMS-RCE

Note : La composante statutaire correspond à la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) avant 2022, puis à la composante C1 du RIPEC. Il y a, chaque année, des écarts entre les montants versés et les montants annuels fixés par arrêtés (1 260 €/universitaire en 2020, 1 840 €/professeur et 2 350 €/maître de conférences en 2021 et 2 800 €/universitaire en 2022), en raison de la prise en compte des indus ou des rappels de salaire.

La composante fonctionnelle correspond à la prime de charges administratives et à la prime de responsabilités pédagogiques avant 2022, et aux indemnités de responsabilités ou de fonctions particulières (appelées aussi composante C2 du RIPEC) à partir de 2022.

La prime individuelle correspond à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) avant 2022, puis à la mise en œuvre de la C3 du RIPEC et les dernières PEDR seront versées en 2024.

Les rémunérations accessoires comprennent l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (IR et SFT) et les autres rémunérations complémentaires.

Sciences-Techniques (figure 3). Pour rappel, en 2022, la moitié des professeurs des universités titulaires de statut universitaire relèvent des Sciences-Techniques.

Les CPJ ont été pourvues à hauteur de respectivement 13 % et 11 % dans les grandes disciplines du Droit-Économie-Gestion et des Lettres-Sciences humaines, alors que ces disciplines représentent 16 % et 28 % des professeurs titulaires. Seulement 2 CPJ ont été pourvues en Pharmacie-Santé (3 % des professeurs titulaires).

### Les lauréats sont plus jeunes et plus souvent de nationalité étrangère que ceux des concours de professeur

Les deux tiers des recrutés sur CPJ sont trentenaires avec un âge moyen de 37 ans (36 ans pour les candidats). Par comparaison, l'âge moyen des professeurs des universités recrutés par concours en 2022 est de 46 ans (45 ans pour celui des professeurs recrutés en Sciences-Techniques).

L'âge moyen de recrutement sur CPJ est similaire à celui des lauréats du concours d'agrégation du supérieur en Droit-

Économie-Gestion (37 ans en 2022) (figure 5).

Les CPJ sont attractives pour les enseignants-chercheurs étrangers puisque 46 % des lauréats sont de nationalité étrangère (51 % des candidats). En comparaison, en 2022, 10 % des professeurs des universités recrutés par concours sont étrangers. La proportion d'étrangers recrutés sur des CPJ est également supérieure à celle des professeurs étrangers recrutés par concours qui n'étaient pas préalablement maîtres de conférences au moment du recrutement (39 % en 2022).

Les CPJ sont également attractives pour les candidats qui exercent leurs fonctions à l'étranger : 44 % des lauréats de CPJ occupaient préalablement un poste à l'étranger. De même, 32 % des candidats de nationalité française recrutés sur CPJ exerçaient leurs fonctions à l'étranger au moment du recrutement.

### Un quart des lauréats sont des femmes

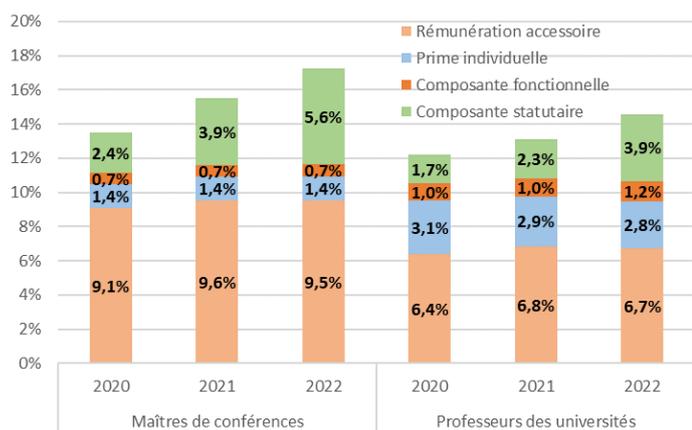
25 % des recrutés sont des femmes, soit

17 points de moins que la proportion de femmes professeures recrutées par concours en 2022 (figure 6).

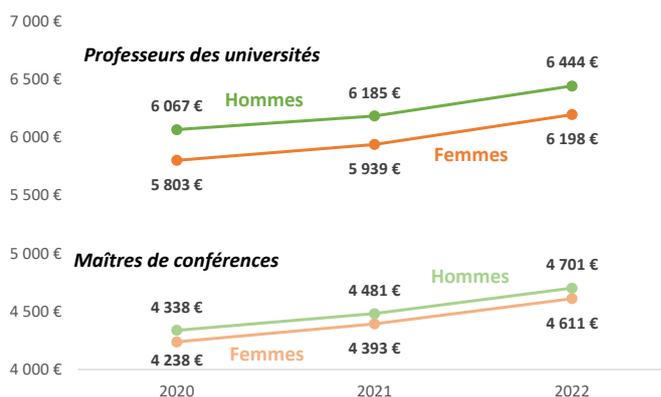
Toutefois, cet indicateur est influencé par la structure disciplinaire des recrutements, celle des CPJ privilégiant davantage les disciplines scientifiques que celle des concours des professeurs des universités. Or même si les Sciences-Techniques recrutent traditionnellement moins de femmes professeures que les autres grandes disciplines, le dispositif des CPJ accentue le phénomène : en 2022, seules 19 % des recrutements CPJ en Sciences-Techniques étaient des femmes, alors qu'elles sont 29 % à avoir été recrutées dans les concours de professeur des universités.

Seul le Droit-Économie-Gestion a davantage recruté de femmes sur CPJ (53 %) que par concours (42 % de professeures recrutées en 2022). Cependant, compte tenu des petits effectifs recrutés sur CPJ en Droit-Économie-Gestion et en Lettres-Sciences humaines, les indicateurs concernant ces disciplines doivent être appréciés avec prudence.

## ⑧ Évolution de la part des indemnités et des primes dans la



## ⑨ Évolution de la rémunération totale brute des universitaires de 2020 à 2022 selon le sexe



Champ : Enseignants-chercheurs universitaires des établissements d'enseignement supérieur RCE. Périmètre restreint : agents rémunérés douze mois.

Source : OREMS-RCE

Note : La composante statutaire correspond à la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) avant 2022, puis à la composante C1 du RIPEC. Il y a, chaque année, des écarts entre les montants versés et les montants annuels fixés par arrêtés (1 260 €/universitaire en 2020, 1 840 €/professeur et 2 350 €/maître de conférences en 2021 et 2 800 €/universitaire en 2022), en raison de la prise en compte des indus ou des rappels de salaire.

La composante fonctionnelle correspond à la prime de charges administratives et à la prime de responsabilités pédagogiques avant 2022, et aux indemnités de responsabilités ou de fonctions particulières (appelées aussi composante C2 du RIPEC) à partir de 2022.

La prime individuelle correspond à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) avant 2022, puis à la mise en œuvre de la C3 du RIPEC et les dernières PEDR seront versées en 2024.

Les rémunérations accessoires comprennent l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (IR et SFT) et les autres rémunérations complémentaires.

## LA REVALORISATION INDEMNITAIRE

La refonte du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, avec la mise en place du RIPEC et de ses trois composantes en 2022, s'est accompagnée d'une poursuite de la revalorisation de la rémunération des enseignants-chercheurs, introduite par la LPR dès 2021 à travers l'augmentation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES).

La composante statutaire (C1) a succédé à la PRES. La composante fonctionnelle (C2) est liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières. La composante individuelle (C3) est une prime dont les agents doivent faire la demande et qui est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions des enseignants-chercheurs.

### La rémunération des enseignants-chercheurs augmente progressivement depuis 2020

Entre 2020 et 2022, la rémunération globale brute des maîtres de conférences a augmenté de 9 % (passant de 4 290 € à 4 660 €), alors que la croissance de celle

des professeurs des universités a été de 6 % (de 5 990 € à 6 370 €) (figure 7).

Le traitement brut indiciaire, qui constitue la principale part de la rémunération des universitaires, a augmenté en valeur au cours de la période sous l'effet d'une composition structurelle dans les grades/échelons plus favorable en 2022 qu'en 2020 et de la revalorisation du point d'indice des fonctionnaires de 3,5 % en juillet 2022.

La LPR a également introduit des modalités de classement des nouveaux maîtres de conférences plus favorables, car prenant mieux en compte leurs activités antérieures, notamment grâce à une bonification d'un an au titre du doctorat. De plus, une indemnité compensatrice a été mise en œuvre afin que le salaire net annuel versé aux jeunes chercheurs soit au moins égal à deux fois le SMIC net annuel.

Toutefois, la part du traitement brut indiciaire dans la rémunération globale des universitaires a diminué au fil du temps, passant de 87 % en 2020 à 83 % en 2022 pour les maîtres de conférences et de 88 % à 85 % pour les professeurs des universités, du fait de la revalorisation indemnitaire introduite par la LPR.

### La rémunération a principalement augmenté sous l'effet de la revalorisation indemnitaire

Outre le traitement indiciaire brut, la rémunération des enseignants-chercheurs est constituée de trois composantes indemnitaires (statutaire, fonctionnelle et individuelle) et de revenus accessoires.

La part de la composante statutaire dans la rémunération totale est celle qui a le plus augmenté sur la période 2020-2022 dans les deux corps universitaires. Cette augmentation est toutefois plus importante pour les maîtres de conférences (de 2,4 % à 5,6 %) que pour les professeurs des universités (de 1,7 % à 3,9 %) (figure 8).

En effet, le montant de la PRES, qui était de 1 260 € brut annuel pour les deux corps universitaires en 2020, a sensiblement été revalorisé en 2021, puis lors de son remplacement par la C1, introduite par la LPR.

La prime est passée de 2 350 € en 2021 pour les maîtres de conférences et 1 840 € pour les professeurs des universités, à 2 800 € en 2022 pour les deux corps. La LPR prévoit une augmentation régulière de ce montant d'ici 2027, avec un montant prévu de 6 400 € en fin de programmation.

La part des composantes fonctionnelle et individuelle est restée stable sur la période, y compris depuis la mise en œuvre de la C2 et de la C3 en 2022. Elles représentent respectivement 0,7 % et 1 % de la rémunération totale des maîtres de conférences, et, 1 % et 3 % de celle des professeurs des universités.

Il faut noter que les crédits supplémentaires au titre de la C2 n'ont été alloués aux établissements qu'à partir de 2023.

*Pour une analyse détaillée de la composante individuelle, voir chaque année la « Note de la DGRH » spécifique à la mise en œuvre de la C3 du RIPEC (voir En savoir plus p. 7).*

La part de la rémunération accessoire n'a quant à elle augmenté que d'un point sur la période, passant de 9 % à 10 % pour les maîtres de conférences et de 6 % à

7 % pour les professeurs des universités. Elle correspond pour l'essentiel à la rémunération des heures d'enseignement complémentaires délivrées par les enseignants-chercheurs. Après le traitement indiciaire, la rémunération accessoire constitue le principal poste dans la rémunération totale des universitaires.

### **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se resserre**

La part des différents éléments constituant la rémunération globale des enseignants-chercheurs est identique selon le sexe. Pourtant, les femmes perçoivent une rémunération inférieure à celle des hommes (*figure 9*).

Les écarts de rémunération observés entre les femmes et les hommes s'expliquent principalement par des différences

de proportion selon le sexe dans les grades/échelons au sein des deux corps universitaires.

En effet, les femmes occupent proportionnellement des grades/échelons moins élevés que les hommes.

Ces différences résultent principalement des écarts d'ancienneté entre les femmes et les hommes, notamment dans le corps des professeurs des universités, dont la féminisation est plus récente que celle des maîtres de conférences.

Les écarts de rémunération selon le sexe tendent cependant légèrement à se réduire au fil du temps, variant de 100 € en 2020 à 90 € en 2022 parmi les maîtres de conférences et de 264 € à 246 € parmi les professeurs des universités. ■

## **In memoriam**

*La « Note de la DGRH » n°1 de Janvier 2024 sur les dispositifs de la loi de programmation de la recherche (LPR) est dédiée à la mémoire de Monsieur Pierre Coural, décédé le 5 janvier dernier.*

*Monsieur Pierre Coural, ancien chef du service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur de la direction générale des ressources humaines du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, a été l'un des principaux artisans de l'élaboration des dispositions de la LPR et de sa mise en œuvre en matière de ressources humaines.*

## **En savoir plus**

Tableaux Excel détaillés de l'étude « Les dispositifs RH de la loi de programmation de la recherche (LPR) ».

Adedokun F. et Tourbeaux J. (2023), « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – Année 2022 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 8.

Pépin C. et Tourbeaux J. (2023), « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2022 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 7.

Tourbeaux J. (2023), « La composante individuelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (C3 du RIPEC) - Session 2022 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 3.

Thomas J. et Tourbeaux J. (2022), « La place des enseignants-chercheurs étrangers relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche », MESR, *Documents de travail de la DGRH*.

Adedokun F., Carrincazeaux E., Funès C. et Meuric L. (2022), « Les salaires des personnels des universités et des EPST », Fiche n° 7 de *L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France*, Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES).

Toutes les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministère :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

## À noter

- Le **décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022** modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, le **décret n° 2023-75 du 6 février 2023** relatif à la procédure de sélection pour le recrutement sur contrat de chaire de professeur junior et le **décret n° 2023-172 du 9 mars 2023** relatif à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés, modifient les modalités de mise en œuvre du RIPEC, du repyramidage et des chaires de professeur junior pour les prochaines années.

## Sources/Définitions/Méthodologie

- Le dispositif du contrat de chaire de professeur junior est encadré par le **décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021**. Celui du repyramidage est encadré par le **décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021** créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.
- Le **décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021** portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), prévoit trois composantes : deux indemnités et une prime. Les composantes statutaire (C1) et fonctionnelle (C2) sont des indemnités liées au grade et à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, alors que la prime individuelle (C3) est versée sur demande et mensuellement pour une durée de trois ans. **La C3 fait l'objet d'une Note de la DGRH spécifique.**
- Les enseignants-chercheurs concernés par les dispositifs évoqués dans l'étude sont les « universitaires » dont le statut est régi par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 et les enseignants-chercheurs assimilés au sens de l'arrêté du 15 juin 1992 fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences pour la désignation des membres du Conseil national des universités. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ne sont concernés que par les chaires de professeur junior. Les personnels de la recherche (chercheurs et ITA) et les ITRF, auxquels s'appliquent également les dispositifs RH de la LPR, ne sont pas examinés dans la note.
- Parmi les dispositifs RH de la LPR qui ne sont pas abordés dans l'étude :
  - La mesure dite « jeunes chercheurs » vise à améliorer les débuts de carrière des enseignants-chercheurs et des chercheurs afin de répondre à l'engagement du ministère de n'avoir aucun chercheur payé à moins de deux SMIC. Elle se décompose en trois volets :
    - > Une mesure rétroactive de reclassement qui permet de procéder au reclassement des lauréats des concours antérieurs à 2021, s'ils y ont intérêt (**article 8 du décret n° 2022-334 du 8 mars 2022**) ;
    - > Une amélioration, une mise en cohérence et une simplification des règles de classement des maîtres de conférences et des chargés de recherche (**décret n° 2022-334 du 8 mars 2022**) ;
    - > Une indemnité compensatrice pour s'assurer que le salaire net annuel (toutes primes et revenus accessoires compris) versé à un jeune chercheur est au moins égal à deux fois le SMIC net annuel (**décret n° 2021-1617 du 9 décembre 2021**).
  - Les deux mesures en faveur des doctorants contractuels : la première consiste à augmenter de 20 % le nombre de contrats doctoraux financés par le ministère, tandis que la seconde consiste à revaloriser le salaire minimal des doctorants de 30 % à l'horizon 2026 (**arrêté du 11 octobre 2021** et **arrêté du 26 décembre 2022**).
  - La création de nouveaux contrats :
    - > Le contrat postdoctoral (**décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021**) et le contrat de mission scientifique (**décret n° 2021-1449 du 4 novembre 2021**). Le premier permet de recruter de jeunes docteurs pour approfondir la pratique de la recherche dans la limite de 4 ans, alors que le second offre la possibilité aux établissements de recruter du personnel sous contrat dans le cadre d'une opération de recherche dont la durée prévisionnelle est supérieure à 6 ans ;
    - > Le contrat doctoral (**décret n° 2021-1233 du 25 septembre 2021**) et postdoctoral (**décret n° 2021-1232 du 25 septembre 2021**) de droit privé, ainsi que le contrat de projet ou d'opération de recherche pour recruter par CDI de droit privé (**décret n° 2021-1299 du 5 octobre 2021**).
  - Les conditions dans lesquelles le titre de maître de conférences émérite et professeur émérite sont conférés aux maîtres de conférences et aux professeurs des universités admis à la retraite (**décret n° 2021-1423 du 29 octobre 2021**).
  - L'introduction d'un régime de simple déclaration pour les personnels de l'enseignement supérieur afin d'exercer certaines activités accessoires (**décret n° 2021-1424 du 29 octobre 2021**). Ce régime se substitue à celui d'une autorisation préalable.