

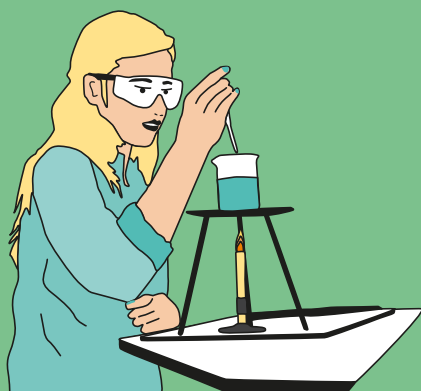


MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
des ressources humaines

Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur



2023



esr.gouv.fr

**Panorama
des personnels
enseignants de
l'enseignement
supérieur**

2023

Cet ouvrage est édité par
le ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche,
Direction générale des ressources
humaines – DGRH
72, rue Regnault, 75243 Paris Cedex 13

Directeur de la publication :
Christophe Géhin (DGRH)

Rédacteur en chef :
Falilath Adedokun

Auteurs :
Falilath Adedokun, Anne-Sophie
Beaurenaut, Benoît de Calan,
Pelageya Cardon, Matthieu Le Gendre,
Christophe Pepin, Hiatini Tekohutetua

Réalisation graphique :
délégation à la communication (MESR),
Opixido

Impression : MENESR (Grenelle)

ISBN : 978-2-11-179546-4

e-ISBN : 978-2-11-179547-1

Dépôt légal : mai 2025

5. Avant-propos

7. **1. L'emploi des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur**

10. A. Données pluriannuelles sur les effectifs
des personnels enseignants en fonction dans
l'enseignement supérieur de 2016 à 2023

22. B. Les effectifs des personnels enseignants
titulaires gérés de l'enseignement supérieur

28. C. Les effectifs des personnels enseignants
rémunérés de l'enseignement supérieur

35. D. Les effectifs des personnels enseignants
en fonction dans l'enseignement supérieur

65. **2. Le recrutement des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur**

68. A. Recrutements et candidatures
des personnels enseignants titulaires

75. B. La parité dans le recrutement
des enseignants-chercheurs titulaires

81. **3. Les parcours professionnels des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur**

84. A. Les départs définitifs et temporaires
des personnels enseignants titulaires dans
l'enseignement supérieur

94. B. Avancement et mobilité
des enseignants-chercheurs titulaires

Sommaire

125. **4. La formation des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur** – Les congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

131. **5. Les rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur**

134. A. Nombre de mois de personnes physiques payées des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

135. B. Masse salariale et rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

151. C. Primes et indemnités des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur

159. **6. L'organisation du travail et temps de travail** – Les effectifs des personnels enseignants de l'enseignement supérieur en fonction au 31 décembre par quotité de travail

167. **Dossier thématique** – Les membres du personnel enseignant et hospitalier : historique du statut, éléments de comparaison avec certains systèmes étrangers et bilan statistique

170. A. Historique du statut et éléments de comparaison avec certains systèmes étrangers

181. B. Bilan statistique des personnels hospitalo-universitaires : évolutions des effectifs, recrutements, carrières et rémunérations

195. **Annexes** – Les Notes de la DGRH sur les personnels enseignants de l'enseignement supérieur

196. **Note de la DGRH.** 1. Les dispositifs RH de la loi de programmation de la recherche (LPR) : repyramidage, chaire de professeur junior, RIPEC – Années 2021-2022

204. **Note de la DGRH.** 2. L'avancement de grade des enseignants-chercheurs – Bilan de la campagne 2023

208. **Note de la DGRH.** 3. Les enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur – Année 2023

214. **Note de la DGRH.** 4. La composante individuelle du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (C3 du RIPEC) – Session 2023

Avant-propos

La Direction générale des ressources humaines (DGRH) présente la troisième édition du « Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur ». Cette édition dresse, pour l'année 2023, un état des lieux thématique de ces personnels, qui jouent un rôle crucial dans notre société à travers leurs missions de formation et de recherche, contribuant notamment à préparer notre avenir.

Les données statistiques de ces personnels sont présentées à travers six thèmes : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations ainsi que l'organisation et le temps de travail.

Les données sur les effectifs des personnels enseignants de l'enseignement supérieur sont issues principalement de RHSUPINFO 2023 de l'application GALAXIE pour les enseignants titulaires, et de l'enquête annuelle 2023 menée auprès des établissements d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour les enseignants contractuels. Le terme « Enseignants-chercheurs » désigne uniquement les enseignants des filières universitaire, hospitalo-universitaire ainsi que les corps spécifiques aux grands établissements. Les autres personnels enseignants, dans leur très grande majorité les enseignants du second degré, sont exclus de cette dénomination.

Les données concernant les rémunérations de ces personnels sont quant à elles issues d'OREMS, l'outil de restitution des emplois et de la masse salariale des établissements à responsabilités et compétences élargies (RCE) du ministère, et d'INDIA-Rému, l'outil de restitution de la Direction générale des finances publiques (DGFIP), utilisé pour les établissements non RCE.

Par ailleurs, le dossier thématique de cette édition est consacré aux personnels hospitalo-universitaires (HU), titulaires et non titulaires. Il s'articule autour de deux volets : le premier, statutaire, retrace les principales évolutions réglementaires du statut des HU depuis sa création en 1958 jusqu'aux récentes réformes menées entre 2021 et 2024, et propose une analyse comparative avec d'autres systèmes étrangers. Le second, statistique, analyse l'évolution des effectifs des personnels titulaires (1990-2023) et non titulaires (2013-2023), leur répartition par corps, discipline et genre, ainsi que les dynamiques liées au recrutement, à l'avancement de grade et aux départs à la retraite. Les niveaux de rémunération et les principales primes perçues dans l'enseignement supérieur y sont également analysés.

Enfin, cette publication recense des études réalisées par le service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche de la DGRH (DGRH A), au cours de l'année 2023, sur les personnels enseignants de l'enseignement supérieur.

Christophe Géhin

Directeur général des ressources humaines



L'emploi des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

Ce chapitre présente des données pluriannuelles sur les effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur de 2016 à 2023, ainsi que des données 2023 sur les effectifs gérés, rémunérés et en fonction des personnels enseignants de l'enseignement supérieur.

→ Les effectifs des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur ont légèrement augmenté entre 2016 et 2023 (+ 4,5 %), passant de 101 200 à 105 800 agents. Les personnels enseignants titulaires ont vu leur nombre diminuer progressivement depuis 2016 (- 2,6 % entre 2016 et 2023), tandis que celui des personnels enseignants contractuels augmentait (+ 20,4 %). La part des femmes enseignantes est quant à elle passée de 40,5 % à 43 % entre 2016 et 2023 (de 39 % à 41 % pour la part des femmes titulaires et de 45 % à 46 % pour la part des femmes contractuelles).

→ L'effectif total des personnels enseignants de l'enseignement supérieur titulaires gérés en 2023 est de 70 400 agents contre 68 160 agents en fonction. Les personnels qui ne sont pas en fonction représentent 3,2 % des effectifs gérés, la disponibilité et le détachement étant les deux positions qui rassemblent la quasi-totalité d'entre eux.

→ En 2023, dans les établissements RCE (responsabilités et compétences élargies), 88 % des effectifs en ETPT sont rémunérés sur crédits de l'État et 12 % intégralement sur ressources propres des établissements (ces personnels sont exclusivement des agents contractuels). Sur l'ensemble des contractuels, 36 % des ETPT sont rémunérés sur ressources propres.

→ L'ensemble des effectifs des personnels enseignants en fonction en 2023 représente 105 800 agents. La part des agents titulaires représente 64 % de ces effectifs, dont 41 % de femmes. Globalement, la part des femmes titulaires est plus faible dans les corps et grades les plus élevés. Notamment, les femmes ne représentent que 32 % des effectifs du corps des professeurs des universités et assimilés de la filière universitaire et corps spécifiques. De plus, seules 12 % de ces femmes professeurs des universités et assimilés ont atteint le grade sommital (PR de classe exceptionnelle 2^e échelon et assimilés), contre 17 % pour l'ensemble des effectifs du corps. Enfin, les femmes titulaires sont les plus nombreuses en Langues et Littératures avec un taux de 68 % et en Autres sections de santé avec 59 %. Elles sont beaucoup moins représentées en Sciences de l'ingénieur, en Physique ou en Mathématiques et Informatique avec des taux compris entre 18 % et 25,5 %, ou bien en Médecine avec un taux de 31 % des effectifs.

→ L'ensemble des effectifs des personnels enseignants contractuels en fonction en 2023 dans l'enseignement supérieur représente 37 700 agents dont 4 800 agents contractuels hospitalo-universitaires. 46 % de ces agents contractuels sont des femmes.

A. Données pluriannuelles sur les effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur de 2016 à 2023

L'objet de ces tableaux et graphiques présentés ci-après est de montrer l'évolution des effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur de 2016 à 2023.

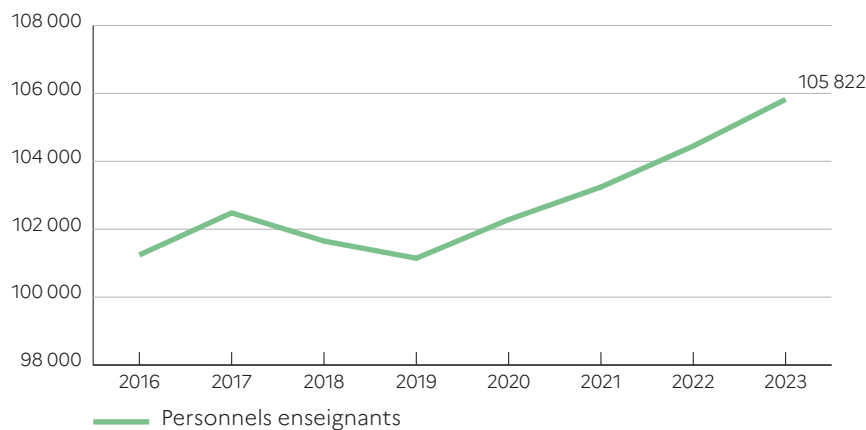
Les effectifs des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur ont légèrement augmenté entre 2016 et 2023 (+4,5%), passant de 101 200 à 105 800 agents (**Tableau 1 et Figure 1**).

Les personnels enseignants titulaires, dont les effectifs se sont toutefois stabilisés en 2023, ont vu leur nombre diminuer de -2,6% depuis 2016, tandis que celui des personnels enseignants contractuels a augmenté de +20,4% (**Figure 2**). Par conséquent, la part des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur est passée de 69,1% en 2016 à 64,4% en 2023 (**Figure 3**). La baisse des effectifs des titulaires concerne l'ensemble des filières enseignantes, à l'exception de la filière éducation-orientation (**Tableau 2**).

La part des femmes enseignantes est quant à elle passée de 40,5% à 42,9% entre 2016 et 2023 (**Tableau 1**). Chez les titulaires, la part des femmes a augmenté de 2,7 points, passant de 38,6% des effectifs en 2016 à 41,3% en 2023. Chez les contractuels, la part des femmes, plus élevée que chez les titulaires, a progressé de 1,1 point entre 2016 et 2023, passant de 44,8% à 45,9% (**Tableaux 2 et 3**).

Les effectifs des enseignants-chercheurs titulaires ont diminué de -2,2% depuis 2016, passant de 56 400 à 55 200 agents (**Tableau 6**). Cette baisse concerne la très grande majorité des disciplines et plus particulièrement les disciplines Langues et Littératures (-9%), Physique (-5,7%) et Odontologie (-5,4%). À l'inverse, les effectifs ont progressé dans le groupe Interdisciplinaire (+5,4%), en Sciences économiques et de gestion (+3,3%) et en Droit et Science politique (+2,8%). Si la part des femmes progresse dans toutes les disciplines, celles-ci ne sont majoritaires qu'en Langues et Littératures, passant entre 2016 et 2023 de 61% à 64,5% et en Pharmacie, passant de 51,8% à 52,9%. En revanche, en 2023, leur part n'est que de 20,4% en Sciences de l'ingénieur (18,7% en 2016), de 23,5% en Mathématiques et Informatique (22,7% en 2016) et de 23,5% en Physique (22,1% en 2016) (**Tableau 6**).

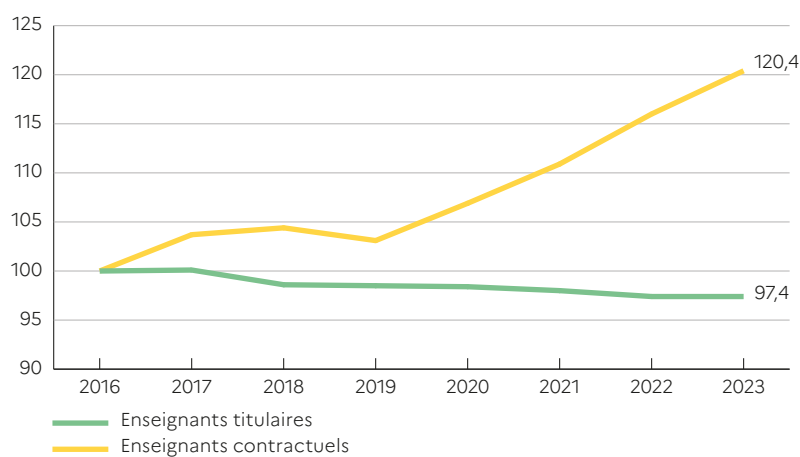
— **Figure 1** - Évolution des effectifs des personnels enseignants de l'enseignement supérieur de 2016 à 2023



Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : RHSUPINFO; Enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1 et DGRH A2-2.

© DGRH

— **Figure 2** - Évolution des effectifs des personnels enseignants selon le statut d'emploi de 2016 à 2023



L'année de référence est fixée à la rentrée universitaire 2016 (base 100) pour mesurer l'évolution des effectifs des personnels.

Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : RHSUPINFO; Enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1 et DGRH A2-2.

© DGRH

— **Tableau 1** - Effectifs des personnels enseignants titulaires et contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur de 2016 à 2023, répartis par statut d'emploi, avec la part des femmes

Statut d'emploi	2016			2018			2021		
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)
Agent titulaire	69 956	38,6	69,1	68 977	39,9	67,9	68 536	40,7	66,4
Agent contractuel	31 285	44,8	30,9	32 674	45,2	32,1	34 706	46,1	33,6
Total des Personnels enseignants	101 241	40,5	100,0	101 651	41,6	100,0	103 242	42,5	100,0

Statut d'emploi (suite)	2022			2023			Évolution des effectifs entre 2016 et 2023 (en %)
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)	
Agent titulaire	68 151	41,0	65,2	68 159	41,3	64,4	-2,6
Agent contractuel	36 297	45,3	34,8	37 663	45,9	35,6	20,4
Total des Personnels enseignants	104 448	42,5	100,0	105 822	42,9	100,0	4,5

© DGRH

Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : RHSUPINFO ; Enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1 et DGRH A2-2.

— **Tableau 2** - Effectifs des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur de 2016 à 2023 répartis par filière, avec la part des femmes

Filière	2016			2018			2021		
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)
Filière universitaire	48 835	38,3	69,8	48 097	39,4	69,7	47 899	40,1	69,9
Filière hospitalo-universitaire	6 490	27,4	9,3	6 398	29,2	9,3	6 394	31,5	9,3
Corps spécifiques	1 072	31,4	1,5	1 012	33,8	1,5	1 037	35,7	1,5
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	322	53,1	0,5	349	56,2	0,5	322	61,2	0,5
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	13 169	45,6	18,8	13 050	46,8	18,9	12 808	47,2	18,7
Filière éducation-orientation	52	57,7	0,1	60	61,7	0,1	68	61,8	0,1
Filière personnel de direction				3	33,3	0,0			
Filière d'inspection	16	31,3	0,0	8	50,0	0,0	8	37,5	0,0
Total des Personnels enseignants	69 956	38,6	100,0	68 977	39,9	100,0	68 536	40,7	100,0

Filière (suite)	2022			2023			Évolution des effectifs entre 2016 et 2023 (en %)
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	
Filière universitaire	47 697	40,4	70,0	47 703	40,6	70,0	-2,3
Filière hospitalo-universitaire	6 357	32,2	9,3	6 432	33,2	9,4	-0,9
Corps spécifiques	1 050	35,8	1,5	1 031	36,8	1,5	-3,8
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	307	63,2	0,5	304	63,5	0,4	-5,6
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	12 673	47,6	18,6	12 620	47,4	18,5	-4,2
Filière éducation-orientation	60	66,7	0,1	65	69,2	0,1	25,0
Filière personnel de direction	1		0,0				-
Filière d'inspection	6	33,3	0,0	4	50,0	0,0	-75,0
Total des Personnels enseignants	68 151	41,0	100,0	68 159	41,3	100,0	-2,6

© DGRH

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : RHSUPINFO.

— **Tableau 3** - Effectifs des personnels enseignants contractuels de l'enseignement supérieur de 2016 à 2023 répartis par filière, avec la part des femmes

Filière	2016			2018			2021		
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)
Enseignants contractuels (hors HU)	26 717	43,1	85,4	28 021	44,0	85,8	29 910	45,4	86,2
Enseignants contractuels HU	4 568	55,0	14,6	4 653	52,4	14,2	4 796	50,0	13,8
Total des Personnels enseignants	31 285	44,8	100,0	32 674	45,2	100,0	34 706	46,1	100,0

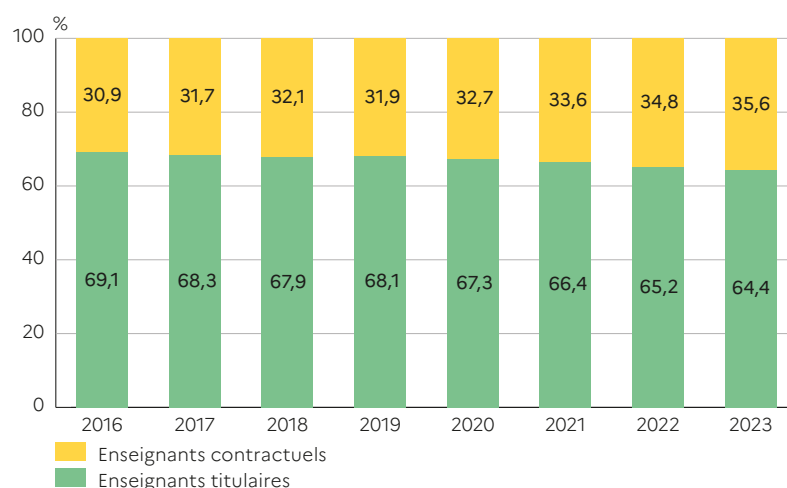
Filière (suite)	2022			2023			Évolution des effectifs entre 2016 et 2023 (en %)
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Part de la filière (en %)	
Enseignants contractuels (hors HU)	31 516	45,0	86,8	32 882	45,6	87,3	18,0
Enseignants contractuels HU	4 781	47,6	13,2	4 781	47,6	12,7	4,7
Total des Personnels enseignants	36 297	45,3	100,0	37 663	45,9	100,0	16,0

© DGRH

Champ : Ensemble des personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur.

Source : Enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1 et DGRH A2-2.

— **Figure 3** - Évolution du poids des effectifs des personnels enseignants titulaires et contractuels de 2016 à 2023



Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : RHSUPINFO; Enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1 et DGRH A2-2.

© DGRH

— **Tableau 4** - Effectifs des agents titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur de 2016 à 2023, répartis par corps, avec la part des femmes

Libellé long corps	2016		2018		2021		2022		2023	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Professeur des universités	15 158	25,8	15 013	27,6	15 132	29,1	15 781	30,6	16 219	31,9
Maître de conférences des universités	33 654	43,9	33 074	44,8	32 762	45,2	31 914	45,2	31 483	45,2
Assistant de l'enseignement supérieur	23	39,1	10	40,0	5	40,0	2	100,0	1	
Total de la filière universitaire	48 835	38,3	48 097	39,4	47 899	40,1	47 697	40,4	47 703	40,6
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	69,8	-	69,7	-	69,9	-	70,0	-	70,0	-
Professeur des universités-praticien hospitalier*	4 480	18,1	4 413	21,0	4 410	23,9	4 414	24,7	4 470	25,4
Professeur des universités de médecine générale	36	8,3	41	19,5	44	25,0	41	26,8	42	35,7
Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier*	1 959	48,7	1 912	48,0	1 894	49,2	1 857	49,6	1 872	51,5
Maître de conférences des univ. de médecine générale	15	33,3	32	43,8	46	47,8	45	48,9	48	47,9
Total de la filière hospitalo-universitaire	6 490	27,4	6 398	29,2	6 394	31,5	6 357	32,2	6 432	33,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	9,3	-	9,3	-	9,3	-	9,3	-	9,4	-
Astronome	103	19,4	101	24,8	105	26,7	103	27,2	99	28,3
Physicien	39	20,5	39	30,8	43	32,6	44	34,1	45	37,8
Astronome adjoint	115	28,7	111	27,0	117	29,1	119	30,3	118	30,5
Physicien adjoint	68	39,7	62	38,7	74	40,5	73	41,1	72	38,9
Directeur d'études de l'EHESS	118	28,0	110	35,5	113	38,1	109	40,4	110	40,9
Maître de conférences de l'EHESS	68	42,6	62	43,5	56	39,3	57	38,6	54	42,6
Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	136	26,5	137	27,7	140	31,4	142	31,7	141	34,0
Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	96	54,2	85	52,9	92	51,1	90	52,2	88	50,0
Professeur du Cnam	52	5,8	52	19,2	55	21,8	55	18,2	51	19,6
Professeur du Collège de France	39	10,3	37	16,2	24	16,7	44	20,5	44	20,5
Sous-directeur de laboratoire du Collège de France			2	50,0	3	66,7				
Professeur du Muséum national d'Histoire naturelle	75	33,3	71	36,6	73	41,1	76	39,5	77	41,6

Libellé long corps	2016		2018		2021		2022		2023	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Maître de conf. Muséum national d'Histoire naturelle	149	43,6	139	42,4	140	42,9	137	43,8	131	45,0
Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.	8		3		2		1		1	
Professeur de l'École Centrale de Paris de 2 ^e cat.	4	50,0	1							
Sous-directeur de laboratoire des ENS	2									
Total des corps spécifiques	1 072	31,4	1 012	33,8	1 037	35,7	1 050	35,8	1 031	36,8
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	1,5	-	1,5	-	1,5	-	1,5	-	1,5	-
Professeur des écoles	322	53,1	349	56,2	322	61,2	307	63,2	304	63,5
Total de la filière enseignante des corps du 1^{er} degré	322	53,1	349	56,2	322	61,2	307	63,2	304	63,5
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	0,5	-	0,5	-	0,5	-	0,5	-	0,4	-
Professeur agrégé	7 166	43,8	7 165	45,0	7 046	45,7	6 968	46,2	6 901	46,1
Professeur de chaire supérieure	1		112	16,1					2	
Professeur de l'Ensam	146	15,1	4 540	54,3	69	15,9	59	16,9	54	13,0
Professeur certifié	4 651	53,0	840	25,5	4 464	54,5	4 382	55,1	4 375	54,8
Professeur d'EPS	846	24,9	385	45,7	819	23,7	834	24,0	847	24,3
Professeur de lycée professionnel	349	46,4	6	16,7	407	45,0	427	44,7	439	43,5
Chargé d'enseignement d'EPS	6				3	33,3	2	50,0	2	50,0
Professeur d'enseignement général des collèges	4	25,0	2							
Total de la filière enseignante des corps du 2nd degré	13 169	45,6	13 050	46,8	12 808	47,2	12 673	47,6	12 620	47,4
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	18,8	-	18,9	-	18,7	-	18,6	-	18,5	-
Psychologue de l'éducation nationale			3	100	13	76,9	5	100,0	9	100,0
Conseiller d'orientation psychologue	2	100,0								
Conseiller principal d'éducation	50	56,0	57	59,6	55	58,2	55	63,6	56	64,3
Total de la filière éducation-orientation	52	57,7	60	61,7	68	61,8	60	66,7	65	69,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	0,1	-	0,1	-	0,1	-	0,1	-	0,1	-

Libellé long corps	2016		2018		2021		2022		2023	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Personnel de direction			3	33,3			1			
Total de la filière personnel de direction			3	33,3			1			
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			0,0			-	0,0	-		-
Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	7	28,6	2	50	3	33,3	3	33,3	2	50,0
Inspecteur de l'éducation nationale	9	33,3	6	50	5	40,0	3	33,3	2	50,0
Total de la filière d'inspection	16		8	50,0	8	37,5	6	33,3	4	50,0
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Ensemble des effectifs	69 956	38,6	68 977	39,9	68 536	40,7	68 151	41,0	68 159	41,3

* À partir de 2022, certains corps ont été regroupés, et les données ont été fusionnées rétroactivement afin de faciliter la comparaison pluriannuelle : © DGRH
 Professeur des universités-praticien hospitalier = Professeur des universités-praticien hospitalier + Professeur des univ.-praticien hospitalier des CSERD + Prof. univ. - PH des disciplines pharmaceutiques.

Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier = Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier + Maître de conf. des univ.-praticien hosp. des CSERD + Maître de conf. des univ.- PH des disciplines pharmaceutiques.

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : RHSUPINFO.

— **Tableau 5** - Effectifs des personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur de 2016 à 2023, répartis par type de contrat ou fonction, avec la part des femmes

Type de contrat ou fonction	2016		2018		2021		2022		2023	
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)	Effectifs	Part des femmes (en %)
Doctorant contractuel	14 971	44,0	16 059	43,5	17 476	44,5	18 343	44,1	19 155	45,2
ATER	4 616	50,4	4 500	50,8	4 798	49,6	4 824	49,2	4 807	49,7
Contractuel sur emplois du 2 nd degré	808	45,7	965	52,7	1 558	52,9	1 683	51,8	1 834	52,1
Lecteur	855	61,2	846	67,8	748	71,7	758	69,9	710	71,5
Maître de langues	154	61,0	158	72,2	175	68,0	186	71,0	200	69,0
Enseignant invité	1 744	27,2	1 466	26,0	480	26,3	1 014	29,7	1 154	27,5
Enseignant associé	2 564	27,2	2 537	28,5	2 353	29,9	2 262	31,3	2 271	32,0
Contractuels L.954-3	1 005	43,1	1 490	50,7	2 322	48,7	2 446	47,9	2 751	47,6
Total des filières hors hospitalo-universitaires	26 717	43,1	28 021	44,0	29 910	45,4	31 516	45,0	32 882	45,6
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	85,4	-	85,8	-	86,2	-	86,8	-	87,3	-
Praticien hospitalier universitaire (PHU)	138	41,3	164	45,7	204	45,6	232	43,5	232	43,5
Chef de clinique-assistant des hôpitaux (ASM)	3 601	57,0	3 596	53,7	3 573	50,6	3 534	49,5	3 534	49,5
Assistant hospitalier universitaire des disciplines pharmaceutiques et des CSERD (AHUP et AHUO)	492	55,9	492	55,5	490	54,9	435	48,3	435	48,3
Chef de clinique des universités de médecine générale	116	57,8	151	56,3	147	61,2	144	57,6	144	57,6
Personnel associé	221	26,7	250	30,0	382	35,9	436	30,5	436	30,5
Total de la filière hospitalo-universitaire	4 568	55,0	4 653	52,4	4 796	50,0	4 781	47,6	4 781	47,6
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)	14,6	-	14,2	-	13,8	-	13,2	-	12,7	-
Ensemble des effectifs	31 285	44,8	32 674	45,2	34 706	46,1	36 297	45,3	37 663	45,9

Champ : Ensemble des personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur.

© DGRH

Source : RHSUPINFO ; Enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1 et DGRH A2-2.

— **Tableau 6** - Effectifs des enseignants-chercheurs titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur de 2016 à 2023, répartis par discipline (groupe CNU) et ventilés par sexe

Libellé des disciplines (groupes CNU)	Sexe	2016	2018	2021	2022	2023	Évolution des effectifs entre 2016 et 2023 (en %)
Droit et Science politique	Femmes	1 643	1 710	1 756	1 760	1 783	8,5
	Hommes	2 126	2 050	2 063	2 068	2 091	-1,6
	Total des effectifs de la discipline	3 769	3 760	3 819	3 828	3 874	2,8
	Part des femmes (en %)	43,6	45,5	46,0	46,0	46,0	-
Sciences économiques et de gestion	Femmes	1 646	1 714	1 774	1 795	1 824	10,8
	Hommes	2 195	2 116	2 127	2 126	2 145	-2,3
	Total des effectifs de la discipline	3 841	3 830	3 901	3 921	3 969	3,3
	Part des femmes (en %)	42,9	44,8	45,5	45,8	46,0	-
Langues et Littératures	Femmes	3 632	3 547	3 519	3 496	3 494	-3,8
	Hommes	2 326	2 116	1 982	1 955	1 927	-17,2
	Total des effectifs de la discipline	5 958	5 663	5 501	5 451	5 421	-9,0
	Part des femmes (en %)	61,0	62,6	64,0	64,1	64,5	-
Sciences humaines	Femmes	2 934	3 076	3 156	3 187	3 222	9,8
	Hommes	3 551	3 407	3 358	3 284	3 242	-8,7
	Total des effectifs de la discipline	6 485	6 483	6 514	6 471	6 464	-0,3
	Part des femmes (en %)	45,2	47,4	48,4	49,3	49,8	-
Mathématiques et Informatique	Femmes	1 493	1 478	1 507	1 493	1 494	0,1
	Hommes	5 080	4 923	4 897	4 876	4 852	-4,5
	Total des effectifs de la discipline	6 573	6 401	6 404	6 369	6 346	-3,5
	Part des femmes (en %)	22,7	23,1	23,5	23,4	23,5	-
Physique	Femmes	534	523	534	539	535	0,2
	Hommes	1 880	1 825	1 781	1 752	1 742	-7,3
	Total des effectifs de la discipline	2 414	2 348	2 315	2 291	2 277	-5,7
	Part des femmes (en %)	22,1	22,3	23,1	23,5	23,5	-
Chimie	Femmes	1 191	1 195	1 182	1 177	1 184	-0,6
	Hommes	1 965	1 924	1 899	1 891	1 864	-5,1
	Total des effectifs de la discipline	3 156	3 119	3 081	3 068	3 048	-3,4
	Part des femmes (en %)	37,7	38,3	38,4	38,4	38,8	-

Libellé des disciplines (groupes CNU)	Sexe	2016	2018	2021	2022	2023	Évolution des effectifs entre 2016 et 2023 (en %)
Sciences de la terre	Femmes	367	364	381	379	384	4,6
	Hommes	934	907	895	889	876	-6,2
	Total des effectifs de la discipline	1 301	1 271	1 276	1 268	1 260	-3,2
	Part des femmes (en %)	28,2	28,6	29,9	29,9	30,5	-
Sciences de l'ingénieur	Femmes	1 312	1 351	1 369	1 374	1 370	4,4
	Hommes	5 686	5 581	5 455	5 388	5 357	-5,8
	Total des effectifs de la discipline	6 998	6 932	6 824	6 762	6 727	-3,9
	Part des femmes (en %)	18,7	19,5	20,1	20,3	20,4	-
Biologie et Biochimie	Femmes	2 095	2 139	2 144	2 158	2 163	3,2
	Hommes	2 349	2 286	2 243	2 226	2 211	-5,9
	Total des effectifs de la discipline	4 444	4 425	4 387	4 384	4 374	-1,6
	Part des femmes (en %)	47,1	48,3	48,9	49,2	49,5	-
Pharmacie	Femmes	914	912	893	898	909	-0,5
	Hommes	849	820	807	803	808	-4,8
	Total des effectifs de la discipline	1 763	1 732	1 700	1 701	1 717	-2,6
	Part des femmes (en %)	51,8	52,7	52,5	52,8	52,9	-
Médecine	Femmes	1 447	1 515	1 629	1 645	1 723	19,1
	Hommes	4 222	4 050	3 914	3 853	3 833	-9,2
	Total des effectifs de la discipline	5 669	5 565	5 543	5 498	5 556	-2,0
	Part des femmes (en %)	25,5	27,2	29,4	29,9	31,0	-
Odontologie	Femmes	191	192	215	210	217	13,6
	Hommes	309	297	272	264	256	-17,2
	Total des effectifs de la discipline	500	489	487	474	473	-5,4
	Part des femmes (en %)	38,2	39,3	44,1	44,3	45,9	-
Interdisciplinaire	Femmes	1 067	1 095	1 139	1 154	1 183	10,9
	Hommes	1 337	1 332	1 341	1 333	1 350	1,0
	Total des effectifs de la discipline	2 404	2 427	2 480	2 487	2 533	5,4
	Part des femmes (en %)	44,4	45,1	45,9	46,4	46,7	-
Autres sections santé	Femmes			9	23	30	-
	Hommes			4	12	21	-
	Total des effectifs de la discipline	0	0	13	35	51	-
	Part des femmes (en %)			69,2	65,7	58,8	-

Libellé des disciplines (groupes CNU)	Sexe	2016	2018	2021	2022	2023	Évolution des effectifs entre 2016 et 2023 (en %)
Théologie	Femmes	14	15	14	12	13	-7,1
	Hommes	32	35	34	34	32	0,0
	Total des effectifs de la discipline	46	50	48	46	45	-2,2
	Part des femmes (en %)	30,4	30,0	29,2	26,1	28,9	-
Sans discipline (hors groupe CNU)	Femmes	338	342	370	376	379	12,1
	Hommes	738	670	667	674	652	-11,7
	Total des effectifs de la discipline	1 076	1 012	1 037	1 050	1 031	-4,2
	Part des femmes (en %)	31,4	33,8	35,7	35,8	36,8	-
Ensemble	Femmes	20 818	21 168	21 591	21 676	21 907	5,2
	Hommes	35 579	34 339	33 739	33 428	33 259	-6,5
	Ensemble des effectifs	56 397	55 507	55 330	55 104	55 166	-2,2
	Part des femmes (en %)	36,9	38,1	39,0	39,3	39,7	-

Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : RHSUPINFO.

© DGRH

B. Les effectifs des personnels enseignants titulaires gérés de l'enseignement supérieur

— **Tableau 1.1** - Effectifs des personnels enseignants titulaires « en fonction » ou « gérés », ventilés par catégorie statutaire, corps et sexe, au 31/12/2023

Catégorie statutaire	Libellé long corps	Agents en fonction			Agents gérés			Part des agents en fonction (en %)
		F	H	S/Total	F	H	S/Total	
Catégorie A+	Astronome	28	71	99	28	74	102	97,1
	Astronome adjoint	36	82	118	37	83	120	98,3
	Directeur d'études de l'EHESS	45	65	110	47	65	112	98,2
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	48	93	141	49	95	144	97,9
	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	1	1	2	2	3	5	40,0
	Inspecteur de l'éducation nationale	1	1	2	2	3	5	40,0
	Maître de conf. Muséum national d'Histoire naturelle	59	72	131	59	72	131	100,0
	Maître de conférences de l'EHESS	23	31	54	25	31	56	96,4
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	44	44	88	44	46	90	97,8
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	23	25	48	23	25	48	100,0
	Maître de conférences des univ.- praticien hospitalier	965	907	1 872	1 004	952	1 956	95,7
	Maître de conférences des universités	14 223	17 260	31 483	14 887	18 079	32 966	95,5
	Personnel de direction			0	2	1	3	0,0
	Physicien	17	28	45	18	29	47	95,7
	Physicien adjoint	28	44	72	30	46	76	94,7
	Professeur agrégé	3 183	3 718	6 901	3 187	3 720	6 907	99,9
	Professeur de chaire supérieure	1	1	2	1	1	2	100,0
	Professeur de l'Ecole Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.		1	1		1	1	100,0

Catégorie statutaire	Libellé long corps	Agents en fonction			Agents gérés			Part des agents en fonction (en %)
		F	H	S/Total	F	H	S/Total	
	Professeur de l'Ensam	7	47	54	7	47	54	100,0
	Professeur des universités	5 167	11 052	16 219	5 279	11 469	16 748	96,8
	Professeur des universités de médecine générale	15	27	42	15	27	42	100,0
	Professeur des universités-praticien hospitalier	1 135	3 335	4 470	1 152	3 423	4 575	97,7
	Professeur du Cnam	10	41	51	11	41	52	98,1
	Professeur du Collège de France	9	35	44	9	35	44	100,0
	Professeur du Muséum national d'Histoire naturelle	32	45	77	32	45	77	100,0
Total de la catégorie A+		25 100	37 026	62 126	25 950	38 413	64 363	96,5
Part des effectifs de la catégorie / Ensemble des effectifs (en %)		89,2	92,5	91,1	89,5	92,7	91,4	-
Part des effectifs par sexe dans la catégorie (en %)		40,4	59,6	100,0	40,3	59,7	100,0	-
Catégorie A	Assistant de l'enseignement supérieur		1	1		1	1	100,0
	Chargé d'enseignement d'EPS	1	1	2	1	1	2	100,0
	Conseiller principal d'éducation	36	20	56	36	20	56	100,0
	Professeur certifié	2 396	1 979	4 375	2 403	1 981	4 384	99,8
	Professeur de lycée professionnel	191	248	439	191	248	439	100,0
	Professeur d'EPS	206	641	847	206	641	847	100,0
	Professeur des écoles	193	111	304	193	111	304	100,0
	Psychologue éducation nationale	9		9	9		9	100,0
Total de la catégorie A		3 032	3 001	6 033	3 039	3 003	6 042	99,9
Part des effectifs de la catégorie / Ensemble des effectifs (en %)		10,8	7,5	8,9	10,5	7,3	8,6	-
Part des effectifs par sexe dans la catégorie (en %)		50,3	49,7	100,0	50,3	49,7	100,0	-
Total général		28 132	40 027	68 159	28 989	41 416	70 405	96,8
Effectifs par sexe / Effectifs par position (en %)		41,3	58,7	-	41,2	58,8	-	-

Champ : Les agents gérés regroupent l'ensemble de la population en fonction, en détachement, en disponibilité ou en congé parental.

© DGRH

Les agents des corps des enseignants des 1^{er} et 2nd degré ainsi que ceux des filières d'inspection et d'éducation-orientation en position de détachement, de disponibilité ou de congé parental ne sont pas pris en compte, ces derniers réintégrant l'enseignement scolaire dès lors qu'ils cessent leur activité dans les établissements d'enseignement supérieur.

Les élèves des Écoles normales supérieures sont exclus de cet indicateur.

Source : RHSUPINFO 2023, DE (Direction de l'encadrement).

La catégorie A+ représente 91% des effectifs gérés. La part des femmes dans la catégorie A+ est de 40% contre 50% dans la catégorie A. Globalement, les femmes représentent 41% des effectifs enseignants gérés.

— **Tableau 1.2** - Effectifs des personnels enseignants titulaires « gérés », répartis par position administrative et ventilés par corps et sexe, au 31/12/2023

Position administrative	En fonction			Congé longue durée			Congé parental			Détachement		
Libellé long corps	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total
Assistant de l'enseignement supérieur		1	1			0			0			0
Astronome	28	71	99			0			0		2	2
Astronome adjoint	36	82	118			0			0	1		1
Chargé d'enseignement d'EPS	1	1	2			0			0			0
Conseiller principal d'éducation	36	20	56			0			0			0
Directeur d'études de l'EHESS	45	65	110			0			0	2		2
Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	48	93	141			0			0	1	2	3
Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	1	1	2			0			0	1	2	3
Inspecteur de l'éducation nationale	1	1	2			0			0	1	2	3
Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle	59	72	131			0			0			0
Maître de conférences de l'EHESS	23	31	54			0			0			0
Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	44	44	88			0			0			0
Maître de conférences des univ. de médecine générale	23	25	48			0			0			0
Maître de conférences des univ.- praticien hospitalier	965	907	1 872		2	2	4		4	10	14	24
Maître de conférences des universités	14 223	17 260	31 483	25	10	35	12	2	14	235	397	632
Personnel de direction			0			0			0	2	1	3
Physicien	17	28	45			0			0	1	1	2
Physicien adjoint	28	44	72			0			0	1		1
Professeur agrégé	3 183	3 718	6 901	4	2	6			0			0
Professeur certifié	2 396	1 979	4 375	7	2	9			0			0
Professeur de l'Ecole Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.	1	1	2			0			0			0
Professeur de l'Ecole Centrale de Paris de 2 ^e cat.		1	1			0			0			0
Professeur de l'Ensam	7	47	54			0			0			0
Professeur de lycée professionnel	191	248	439			0			0			0
Professeur d'EPS	206	641	847			0			0			0
Professeur des écoles	193	111	304			0			0			0

Disponibilité			Hors cadre			Non activité			Ensemble			Part des femmes (en %)
F	H	S/ Total	F	H	S/ Total	F	H	S/ Total	F	H	Total	
		0			0			0	0	1	1	0,0
	1	1			0			0	28	74	102	27,5
	1	1			0			0	37	83	120	30,8
		0			0			0	1	1	2	50,0
		0			0			0	36	20	56	64,3
		0			0			0	47	65	112	42,0
		0			0			0	49	95	144	34,0
		0			0			0	2	3	5	40,0
		0			0			0	2	3	5	40,0
		0			0			0	59	72	131	45,0
2		2			0			0	25	31	56	44,6
	2	2			0			0	44	46	90	48,9
		0			0			0	23	25	48	47,9
25	29	54			0			0	1 004	952	1 956	51,3
392	410	802			0			0	14 887	18 079	32 966	45,2
		0			0			0	2	1	3	66,7
		0			0			0	18	29	47	38,3
1	2	3			0			0	30	46	76	39,5
		0			0			0	3 187	3 720	6 907	46,1
		0			0			0	2 403	1 981	4 384	54,8
		0			0			0	1	1	2	50,0
		0			0			0	0	1	1	0,0
		0			0			0	7	47	54	13,0
		0			0			0	191	248	439	43,5
		0			0			0	206	641	847	24,3
		0			0			0	193	111	304	63,5

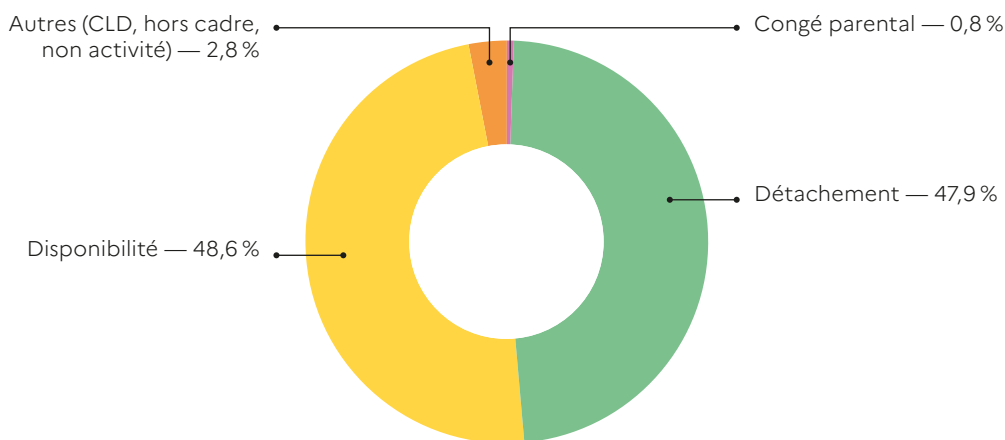
Position administrative	En fonction			Congé longue durée			Congé parental			Détachement		
Libellé long corps	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	S/Total
Professeur des universités	5 167	11 052	16 219	3	4	7			0	80	292	372
Professeur des universités de médecine générale	15	27	42			0			0			0
Professeur des universités-praticien hospitalier	1 135	3 335	4 470		3	3			0	5	21	26
Professeur du Cnam	10	41	51			0			0	1		1
Professeur du Collège de France	9	35	44			0			0			0
Professeur du Muséum national d'Histoire naturelle	32	45	77			0			0			0
Psychologue de l'éducation nationale	9		9			0			0			0
Total général	28 132	40 027	68 159	39	23	62	16	2	18	341	734	1 075
Effectifs par sexe / Effectifs par position (en %)	41,3	58,7	-	62,9	37,1	-	88,9	11,1	-	31,7	68,3	-

Champ : Les agents gérés regroupent l'ensemble de la population en activité, en détachement, en disponibilité ou en congé parental.

Source : RHSUPINFO 2023, DE (Direction de l'encadrement).

Les personnels qui ne sont pas en fonction représentent 3,2% des effectifs gérés, la disponibilité et le détachement étant les 2 positions qui rassemblent la quasi-totalité d'entre eux. Les hommes ont davantage recours au détachement (68%) et les femmes à la disponibilité (42%).

— **Figure 1.1** - Les effectifs des personnels enseignants titulaires n'étant pas en fonction selon la position administrative (en %), au 31/12/2023



Champ : Les agents gérés regroupent l'ensemble de la population en activité, en détachement, en disponibilité ou en congé parental.

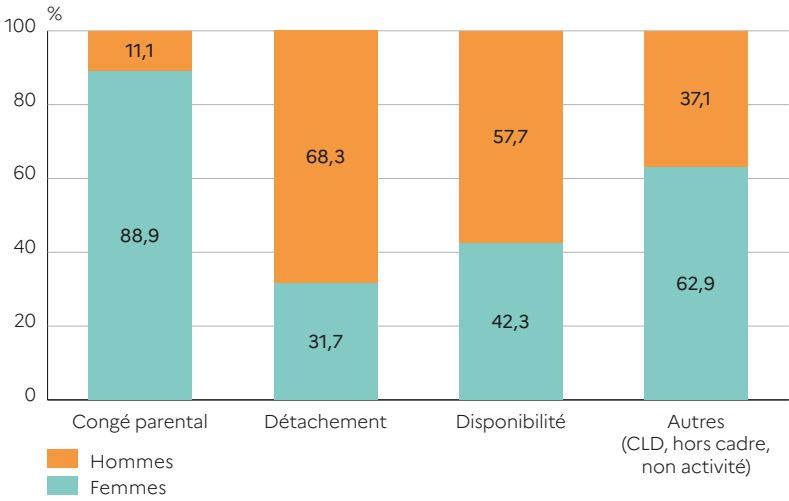
Source : RHSUPINFO 2023, DE (Direction de l'encadrement).

© DGRH

Disponibilité			Hors cadre			Non activité			Ensemble			Part des femmes (en %)
F	H	S/ Total	F	H	S/ Total	F	H	S/ Total	F	H	Total	
29	121	150			0			0	5 279	11 469	16 748	31,5
		0			0			0	15	27	42	35,7
12	64	76			0			0	1 152	3 423	4 575	25,2
		0			0			0	11	41	52	21,2
		0			0			0	9	35	44	20,5
		0			0			0	32	45	77	41,6
		0			0			0	9	0	9	100,0
461	630	1 091			0			0	28 989	41 416	70 405	41,2
42,3	57,7	-	-	-	-			-	41,2	58,8	-	-

© DGRH

— **Figure 1.2** - La part des effectifs n’étant pas en fonction par position administrative selon le sexe, au 31/12/2023



Champ : Les agents gérés regroupent l’ensemble de la population en activité, en détachement, en disponibilité ou en congé parental.
Source : RHSUPINFO 2023, DE (Direction de l’encadrement).

© DGRH

C. Les effectifs des personnels enseignants rémunérés de l'enseignement supérieur

— **Tableau 1.3** - Effectifs rémunérés (agents, ETPR et ETPT) au sein des établissements d'enseignement supérieur « RCE » par type de crédits de financement, répartis par filière et ventilés par statut d'emploi, 2023

Type de crédits de financement	Filière	Statut d'emploi	Nombre d'agents au 31/12			ETPR au 31/12		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Plafond État	Filière universitaire et corps spécifiques	Titulaire	19 857	28 746	48 603	19 514	28 332	47 846
		Contractuel	9 709	10 948	20 657	8 430	9 157	17 588
		Total des effectifs	29 566	39 694	69 260	27 945	37 489	65 434
		Part des contractuels (en %)	32,8	27,6	29,8	30,2	24,4	26,9
	Filière hospitalo-universitaire	Titulaire	2 161	4 334	6 495	2 149	4 301	6 450
		Contractuel	2 250	2 129	4 379	2 035	1 945	3 980
		Total des effectifs	4 411	6 463	10 874	4 184	6 246	10 430
		Part des contractuels (en %)	51,0	32,9	40,3	48,6	31,1	38,2
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Titulaire	211	116	327	163	105	268
		Total des effectifs	211	116	327	163	105	268
		Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Titulaire	6 024	6 607	12 631	5 573	6 302	11 875
		Contractuel	1 440	1 361	2 801	1 143	1 077	2 220
		Total des effectifs	7 464	7 968	15 432	6 716	7 379	14 095
		Part des contractuels (en %)	19,3	17,1	18,2	17,0	14,6	15,8
	Filière enseignante des élèves des ENS	Titulaire	1 296	2 158	3 454	1 010	1 848	2 858
		Total des effectifs	1 296	2 158	3 454	1 010	1 848	2 858
		Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ensemble des effectifs		42 948	56 399	99 347	40 017	53 067	93 084
	Part des contractuels (en %)		31,2	25,6	28,0	29,0	23,0	25,6

ETPR annuel			ETPT annuel		
Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
19 347	28 338	47 685	19 315	28 305	47 620
8 147	8 913	17 061	8 141	8 903	17 044
27 494	37 251	64 745	27 456	37 208	64 663
29,6	23,9	26,4	29,7	23,9	26,4
2 079	4 283	6 362	2 076	4 278	6 354
1 983	1 972	3 954	1 983	1 972	3 954
4 062	6 255	10 316	4 058	6 249	10 308
48,8	31,5	38,3	48,8	31,5	38,4
159	106	265	160	106	266
159	106	265	160	106	266
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5 575	6 275	11 849	5 562	6 268	11 830
1 079	1 031	2 110	1 081	1 033	2 114
6 653	7 306	13 960	6 643	7 302	13 944
16,2	14,1	15,1	16,3	14,2	15,2
996	1 793	2 790	994	1 793	2 787
996	1 793	2 790	994	1 793	2 787
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
39 365	52 711	92 076	39 311	52 658	91 969
28,5	22,6	25,1	28,5	22,6	25,1

Type de crédits de financement	Filière	Statut d'emploi	Nombre d'agents au 31/12			ETPR au 31/12		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Ressources propres	Filière universitaire et corps spécifiques	Titulaire						
		Contractuel	5 326	7 124	12 450	4 894	6 600	11 494
		Total des effectifs	5 326	7 124	12 450	4 894	6 600	11 494
		Part des contractuels (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Filière hospitalo-universitaire	Titulaire						
		Contractuel	45	34	79	36	28	64
		Total des effectifs	45	34	79	36	28	64
		Part des contractuels (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Titulaire						
		Total des effectifs	0	0	0	0	0	0
		Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Titulaire						
		Contractuel	1 008	834	1 842	800	665	1 465
		Total des effectifs	1 008	834	1 842	800	665	1 465
		Part des contractuels (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Filière enseignante des élèves des ENS	Titulaire						
		Total des effectifs	0	0	0	0	0	0
		Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ensemble des effectifs		6 379	7 992	14 371	5 730	7 293	13 023
	Part des contractuels (en %)		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ETPR annuel			ETPT annuel		
Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
4 776	6 526	11 302	4 765	6 511	11 276
4 776	6 526	11 302	4 765	6 511	11 276
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
36	30	66	36	30	66
36	30	66	36	30	66
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0	0	0	0	0	0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
755	633	1 388	754	634	1 387
755	633	1 388	754	634	1 387
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0	0	0	0	0	0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5 568	7 188	12 756	5 555	7 174	12 729
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Type de crédits de financement	Filière	Statut d'emploi	Nombre d'agents au 31/12			ETPR au 31/12		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble	Filière universitaire et corps spécifiques	Titulaire	19 857	28 746	48 603	19 514	28 332	47 846
		Contractuel	15 035	18 072	33 107	13 325	15 757	29 082
		Total des effectifs	34 892	46 818	81 710	32 839	44 089	76 928
		Part des contractuels (en %)	43,1	38,6	40,5	40,6	35,7	37,8
	Filière hospitalo-universitaire	Titulaire	2 161	4 334	6 495	2 149	4 301	6 450
		Contractuel	2 295	2 163	4 458	2 071	1 973	4 044
		Total des effectifs	4 456	6 497	10 953	4 220	6 274	10 494
		Part des contractuels (en %)	51,5	33,3	40,7	49,1	31,4	38,5
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Titulaire	211	116	327	163	105	268
		Total des effectifs	211	116	327	163	105	268
		Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Titulaire	6 024	6 607	12 631	5 573	6 302	11 875
		Contractuel	2 448	2 195	4 643	1 943	1 742	3 685
		Total des effectifs	8 472	8 802	17 274	7 516	8 044	15 560
		Part des contractuels (en %)	28,9	24,9	26,9	25,8	21,7	23,7
	Filière enseignante des élèves des ENS	Titulaire	1 296	2 158	3 454	1 010	1 848	2 858
		Total des effectifs	1 296	2 158	3 454	1 010	1 848	2 858
		Part des contractuels (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ensemble des effectifs		49 327	64 391	113 718	45 747	60 360	106 107
	Part des contractuels (en %)		40,1	34,8	37,1	37,9	32,3	34,7

Champ : Établissements d'enseignement supérieur RCE.

Cet indicateur ne prend en compte que les données des établissements ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies (98 % des effectifs en 2023), les informations liées à la paye des agents dans les établissements d'enseignement supérieur « non RCE » n'étant pas ou partiellement disponibles.

Les agents titulaires (61) imputés à tort sur les « ressources propres » sont rattachés automatiquement par convention au plafond « État ». Par ailleurs, l'ensemble des agents sans rattachement (183 agents) sont imputés par défaut sur le plafond d'emploi « État ».

Les agents vacataires sont exclus.

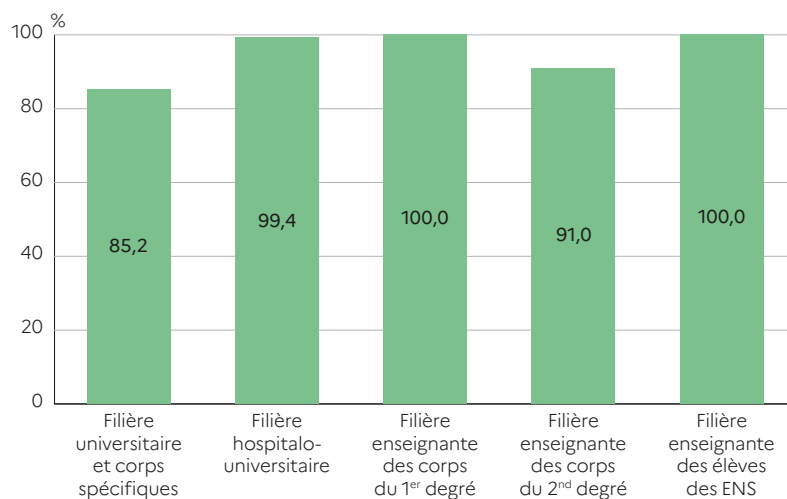
Source : Base OREMS-RCE / Année 2023.

Dans les établissements RCE, 88 % des effectifs en ETPT sont rémunérés sur crédits de l'État et 12 % intégralement sur ressources propres des établissements (ces personnels sont exclusivement des agents contractuels). Sur l'ensemble des contractuels, 36 % des ETPT sont rémunérés sur ressources propres.

ETPR annuel			ETPT annuel			Part des ETPT du plafond État / Effectifs de la filière (en %)
Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
19 347	28 338	47 685	19 315	28 305	47 620	85,2
12 924	15 439	28 363	12 906	15 413	28 319	
32 271	43 777	76 047	32 221	43 718	75 939	
40,0	35,3	37,3	40,1	35,3	37,3	
2 079	4 283	6 362	2 076	4 278	6 354	99,4
2 019	2 001	4 020	2 019	2 001	4 020	
4 098	6 284	10 382	4 095	6 279	10 374	
49,3	31,8	38,7	49,3	31,9	38,8	
159	106	265	160	106	266	100,0
159	106	265	160	106	266	
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
5 575	6 275	11 849	5 562	6 268	11 830	91,0
1 834	1 665	3 498	1 835	1 667	3 502	
7 409	7 939	15 348	7 397	7 935	15 332	
24,8	21,0	22,8	24,8	21,0	22,8	
996	1 793	2 790	994	1 793	2 787	100,0
996	1 793	2 790	994	1 793	2 787	
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
44 933	59 900	104 832	44 866	59 832	104 698	87,8
37,3	31,9	34,2	37,4	31,9	34,2	

© DGRH

— **Figure 1.3** - La part des effectifs des personnels enseignants rémunérés dans les établissements « RCE » imputés sur le plafond d'emplois État selon la filière, 2023



Champ : Établissements d'enseignement supérieur RCE.

© DGRH

Cet indicateur ne prend en compte que les données des établissements ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies (98% des effectifs en 2023), les informations liées à la paye des agents dans les établissements d'enseignement supérieur « non RCE » n'étant pas ou partiellement disponibles.

Les agents titulaires (61) imputés à tort sur les « ressources propres » sont rattachés automatiquement par convention au plafond « État ». Par ailleurs, l'ensemble des agents sans rattachement (183 agents) sont imputés par défaut sur le plafond d'emplois « État ».

Les agents vacataires sont exclus.

Source : Base OREMS-RCE / Année 2023.

D. Les effectifs des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur

1. Les personnels enseignants titulaires et contractuels

— **Tableau 1.4** - Effectifs physiques et ETP des personnels enseignants titulaires et contractuels en fonction ventilés par statut d'emploi et par sexe, au 31/12/2023

Statut d'emploi	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP*	Part des femmes (en %)	Part des agents par statut (en %)
Agents titulaires	28 132	40 027	68 159	67 477,8	41,3	64,4
Agents contractuels	17 281	20 382	37 663	34 514,4	45,9	35,6
Total des Personnels enseignants	45 413	60 409	105 822	101 992,2	42,9	-

* L'ETP correspond à la quotité de service des agents (ex : pour 2 agents ayant un temps de travail de 80% correspond un ETP de 1,6).

© DGRH

En outre, au-delà des 37 663 enseignants contractuels mentionnés dans le tableau, 158 500 chargés d'enseignement vacataires (CEV) et agents temporaires vacataires (ATV) délivrent des heures d'enseignement (données sur les vacataires remontées par 91% des établissements).

Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : RHSUPINFO 2023, enquête enseignants contractuels 2022-2023, DGRH A1-1 et enquête sur les personnels HU contractuels de 2022 (données révisées en 2023), DGRH A2-2 ; DE (Direction de l'encadrement).

L'ensemble des effectifs des personnels enseignants représente 105 800 agents et 102 000 ETP. La part des agents titulaires représente 64,4% de ces effectifs.

Les femmes représentent 41% de la totalité des personnels enseignants titulaires et 46% de la totalité des personnels enseignants contractuels.

2. Les personnels enseignants titulaires

— **Tableau 1.5** - Effectifs physiques et ETP des personnels enseignants titulaires répartis par filière et ventilés par sexe, au 31/12/2023

Filière	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP	Part des femmes (en %)	Poids de la filière / Cat statutaire (en %)
Filière universitaire	19 390	28 313	47 703	47 462,9	40,6	70,0
Filière hospitalo-universitaire	2 138	4 294	6 432	6 421,4	33,2	9,4
Corps spécifiques	379	652	1 031	1 027,7	36,8	1,5
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	193	111	304	277,3	63,5	0,4
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	5 985	6 635	12 620	12 230,8	47,4	18,5
Filière éducation-orientation	45	20	65	53,7	69,2	0,1
Filière personnel de direction			0			0,0
Filière d'inspection	2	2	4	4,0	50,0	0,0
Total des effectifs de personnels enseignants	28 132	40 027	68 159	67 477,8	41,3	-

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

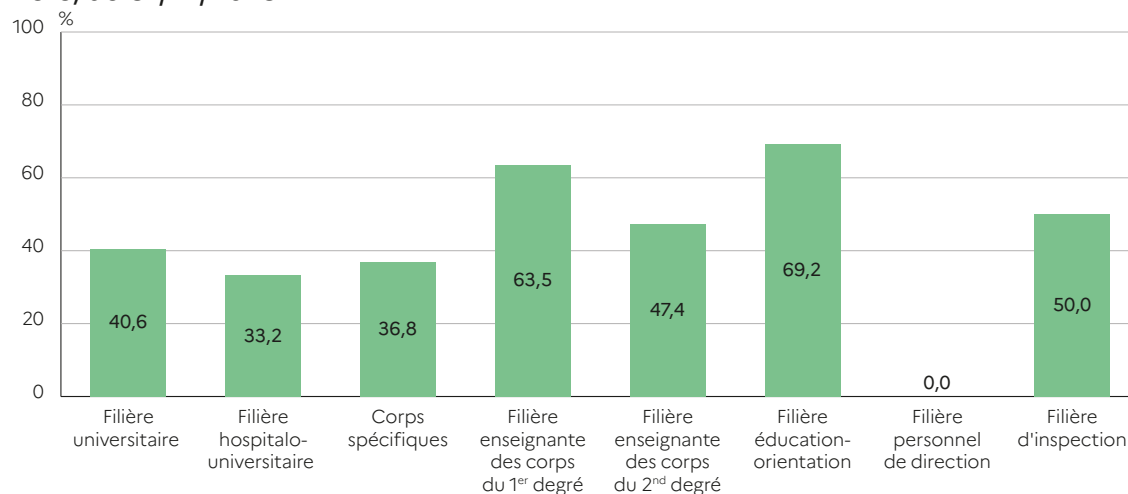
© DGRH

Source : RHSUPINFO 2023, DE (Direction de l'encadrement).

Dans l'enseignement supérieur, 70% des personnels enseignants titulaires appartiennent à la filière universitaire, 19% à la filière enseignante des corps du 2nd degré et 9% à la filière hospitalo-universitaire.

41% des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur sont des femmes.

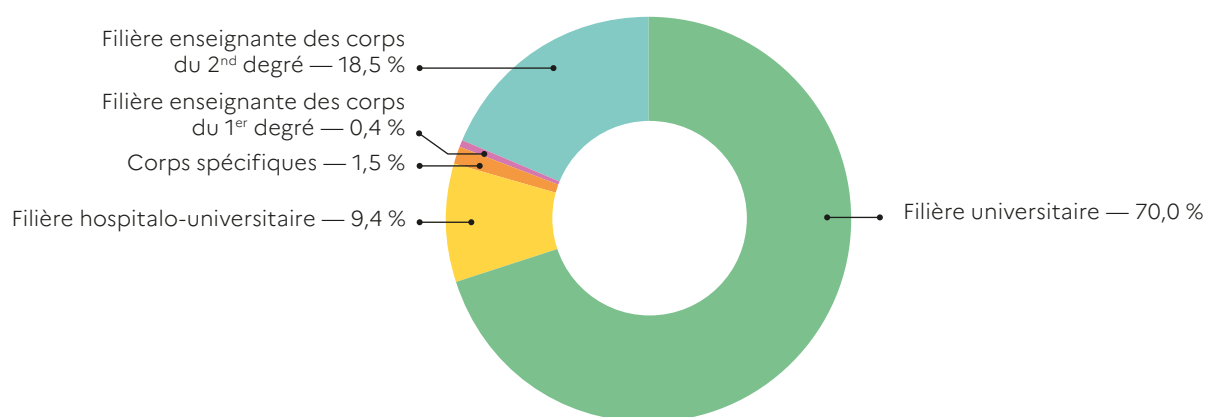
— **Figure 1.4** - Le taux de féminisation des effectifs des personnels enseignants titulaires selon la filière, au 31/12/2023



Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : RHSUPINFO 2023, DE (Direction de l'encadrement).

© DGRH

— **Figure 1.5** - Le poids des effectifs de chaque filière au sein des effectifs des personnels enseignants titulaires (en %), au 31/12/2023



* Les filières éducation-orientation, inspection et personnel de direction n'apparaissent pas dans le graphique, car leurs parts respectives représentent moins de 0,1%.

© DGRH

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : RHSUPINFO 2023, DE (Direction de l'encadrement).

— **Tableau 1.6** - Effectifs physiques et ETP des personnels enseignants titulaires répartis par filière et ventilés par corps et sexe, au 31/12/2023

Filière	Libellé long corps	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP	Part des femmes (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	5 167	11 052	16 219	16 172,1	31,9
	Maître de conférences des universités	14 223	17 260	31 483	31 289,8	45,2
	Assistant de l'enseignement supérieur		1	1	1,0	0,0
Total de la filière universitaire		19 390	28 313	47 703	47 462,9	40,6
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		68,9	70,7	70,0	-	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	1 135	3 335	4 470	4 466,5	25,4
	Professeur des universités de médecine générale	15	27	42	42,0	35,7
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	965	907	1 872	1 864,9	51,5
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	23	25	48	48,0	47,9
Total de la filière hospitalo-universitaire		2 138	4 294	6 432	6 421,4	33,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		7,6	10,7	9,4	-	-
Corps spécifiques	Astronome	28	71	99	99,0	28,3
	Physicien	17	28	45	44,6	37,8
	Astronome adjoint	36	82	118	117,5	30,5
	Physicien adjoint	28	44	72	71,1	38,9
	Directeur d'études de l'EHESS	45	65	110	109,5	40,9
	Maître de conférences de l'EHESS	23	31	54	54,0	42,6
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	48	93	141	141,0	34,0
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	44	44	88	87,4	50,0
	Professeur du Cnam	10	41	51	51,0	19,6
	Professeur du Collège de France	9	35	44	44,0	20,5
	Professeur du Muséum national d'Histoire naturelle	32	45	77	77,0	41,6
	Maître de conf. Muséum national d'Histoire naturelle	59	72	131	130,6	45,0
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.		1	1	1,0	0,0
Total des corps spécifiques		379	652	1 031	1 027,7	36,8
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		1,3	1,6	1,5	-	-
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	193	111	304	277,3	63,5
Total de la filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré		193	111	304	277,3	63,5
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,7	0,3	0,4	-	-

Filière	Libellé long corps	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP	Part des femmes (en %)
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	3 183	3 718	6 901	6 724,9	46,1
	Professeur de chaire supérieure	1	1	2	2,0	50,0
	Professeur de l'Ensam	7	47	54	54,0	13,0
	Professeur certifié	2 396	1 979	4 375	4 190,2	54,8
	Professeur d'EPS	206	641	847	831,4	24,3
	Professeur de lycée professionnel	191	248	439	426,4	43,5
	Chargé d'enseignement d'EPS	1	1	2	2,0	50,0
Total de la filière enseignante des corps du 2 nd degré		5 985	6 635	12 620	12 230,8	47,4
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		21,3	16,6	18,5	-	114,9
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation	36	20	56	45,7	64,3
	Psychologue de l'éducation nationale	9		9	8,0	100,0
Total de la filière éducation-orientation		45	20	65	53,7	69,2
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,2	0,0	0,1	-	-
Filière personnel de direction	Personnel de direction			0		
Total de la filière personnel de direction		0	0	0	0,0	
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,0	0,0	0,0	-	-
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	1	1	2	3,0	50,0
	Inspecteur de l'éducation nationale	1	1	2	1,0	50,0
Total de la filière d'inspection		2	2	4	4,0	50,0
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,0	0,0	0,0	-	-
Ensemble des effectifs enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur		28 132	40 027	68 159	67 477,8	41,3

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

© DGRH

Source : RHSUPINFO 2023, DE (Direction d'encadrement).

La part des femmes dans les effectifs, qui est de 41% pour l'ensemble des filières, est de 63% pour la filière des corps du 1^{er} degré, 47% pour la filière enseignante des corps du 2nd degré, 41% pour la filière universitaire, 37% pour les corps spécifiques et 33% pour la filière hospitalo-universitaire.

— **Tableau 1.7** - Effectifs physiques des personnels enseignants titulaires répartis par filière et ventilés par corps, grade et sexe, au 31/12/2023

Filière	Corps	Grade	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Part du grade dans le corps (en %)
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon et assimilés	649	2 221	2 870	22,6	17,1
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon et assimilés	1 068	2 652	3 720	28,7	22,2
		PR de 1 ^{re} classe et assimilés	1 717	3 629	5 346	32,1	31,8
		PR de 2 ^{de} classe et assimilés	1 922	2 929	4 851	39,6	28,9
	Total du corps		5 356	11 431	16 787	31,9	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		27,1	39,5	34,4	-	-
	Maître de conférences et assimilés	Maître de conférences éch. exceptionnel et assimilés	1 257	1 613	2 870	43,8	9,0
		Maître de conférences hors classe et assimilés	4 816	5 726	10 542	45,7	33,0
		Maître de conférences classe normale et assimilés	8 340	10 195	18 535	45,0	58,0
	Total du corps		14 413	17 534	31 947	45,1	100,0
	Part des effectifs corps / Ensemble de la filière (en %)		0,7	0,6	0,7	-	-
	Total de la filière		19 769	28 965	48 734	40,6	-
	Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		70,3	72,4	71,5	-	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon et assimilés	163	753	916	17,8	20,3
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon et assimilés	155	580	735	21,1	16,3
		PR de 1 ^{re} classe et assimilés	361	1 057	1 418	25,5	31,4
		PR de 2 ^{de} classe et assimilés	471	972	1 443	32,6	32,0
	Total du corps		1 150	3 362	4 512	25,5	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		53,8	78,3	70,1	-	-
	Maître de conférences et assimilés	Maître de conférences éch. exceptionnel et assimilés	58	47	105	55,2	5,5
		Maître de conférences hors classe et assimilés	167	138	305	54,8	15,9
		Maître de conférences de 1 ^{re} classe et assimilés	411	380	791	52,0	41,2
		Maître de conférences de 2 ^{de} classe et assimilés	352	367	719	49,0	37,4
	Total du corps		988	932	1 920	51,5	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,5	0,2	0,3	-	-
	Total de la filière		2 138	4 294	6 432	33,2	-
	Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		7,6	10,7	9,4	-	-

Filière	Corps	Grade	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Part du grade dans le corps (en %)
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	Professeur des écoles classe exceptionnelle	88	61	149	59,1	49,0
		Professeur des écoles hors classe	41	23	64	64,1	21,1
		Professeur des écoles classe normale	64	27	91	70,3	29,9
	Total du corps		193	111	304	63,5	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		1,0	1,0	1,0	-	-
Total de la filière			193	111	304	63,5	-
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			0,7	0,3	0,4	-	-
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	Professeur agrégé classe exceptionnelle	666	1 015	1 681	39,6	24,4
		Professeur agrégé hors classe	824	1 077	1 901	43,3	27,5
		Professeur agrégé classe normale	1 694	1 627	3 321	51,0	48,1
	Total du corps		3 184	3 719	6 903	46,1	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,5	0,6	0,5	-	-
	Professeur certifié et assimilés	Professeur certifié classe exceptionnelle et assimilés	1 029	1 357	2 386	43,1	42,1
		Professeur certifié hors classe et assimilés	522	619	1 141	45,7	20,1
		Professeur certifié classe normale et assimilés	1 243	893	2 136	58,2	37,7
	Total du corps		2 794	2 869	5 663	49,3	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,5	0,4	0,4	-	-
	Professeur de l'Ensam	Professeur classe exceptionnelle de l'Ensam		7	7	0,0	13,0
		Professeur Ensam hors classe	5	36	41	12,2	75,9
		Professeur Ensam classe normale	2	4	6	33,3	11,1
	Total du corps		7	47	54	13,0	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,0	0,0	0,0	-	-
	Total de la filière			5 985	6 635	12 620	47,4
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			21,3	16,6	18,5	-	-
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation	CPE classe exceptionnelle	14	7	21	66,7	37,5
		CPE hors classe	7	6	13	53,8	23,2
		CPE classe normale	15	7	22	68,2	39,3
	Total du corps		36	20	56	64,3	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,8	1,0	0,9	-	-

Filière	Corps	Grade	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Part du grade dans le corps (en %)
Filière éducation-orientation (suite)	Psychologue de l'éducation nationale	Psy-en classe exceptionnelle	1		1	100,0	11,1
		Psy-en hors classe	2		2	100,0	22,2
		Psy-en classe normale	6		6	100,0	66,7
	Total du corps		9	0	9	100,0	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,2	0,0	0,1	-	-
Total de la filière			45	20	65	69,2	-
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			0,2	0,0	0,1	-	-
Filières d'inspection et personnel de direction	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	IA-IPR hors classe	1	1	2	50,0	100,0
		IA-IPR classe normale			0	-	0,0
	Total du corps		1	1	2	50,0	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		1,0	1,0	1,0	-	-
	Inspecteur de l'éducation nationale	IEN hors classe	1	1	2	50,0	100,0
		IEN classe normale			0	-	0,0
	Total du corps		1	1	2	50,0	100,0
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,5	0,5	0,5	-	-
	Personnel de direction	Personnel de direction hors classe			0	-	0,0
	Total du corps		0	0	0	-	-
	Part des effectifs du corps / Ensemble de la filière (en %)		0,0	0,0	0,0	-	-
Total de la filière			2	2	4	50,0	-
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)			0,0	0,0	0,0	-	-
Ensemble des effectifs enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur			28 132	40 027	68 159	41,3	-

Précisions : le grade de Professeur du Collège de France est assimilé au grade de « PR de classe exceptionnelle 2^e échelon et assimilés ».

© DGRH

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

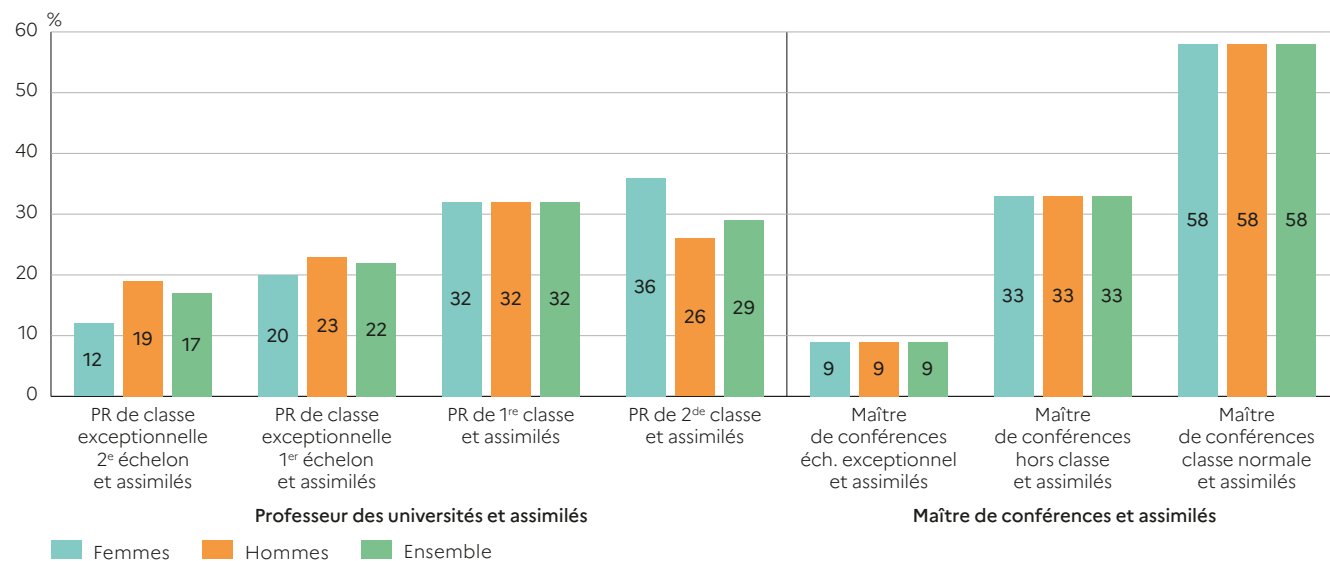
Source : RHSUPINFO 2023, DE (Direction d'encadrement).

Dans la filière universitaire et corps spécifiques, 39% des PR et assimilés sont en classe exceptionnelle, contre 37% dans la filière hospitalo-universitaire. Par ailleurs, 58% des MCF et assimilés sont en classe normale pour la filière universitaire et corps spécifiques, contre 79% en 2^{nde} et 1^{re} classe pour la filière hospitalo-universitaire. Dans la filière enseignante des corps du 2nd degré, 48% des professeurs agrégés appartiennent au grade de la classe normale. Les professeurs certifiés comptent 38% de leurs effectifs en classe normale et 42% en classe exceptionnelle.

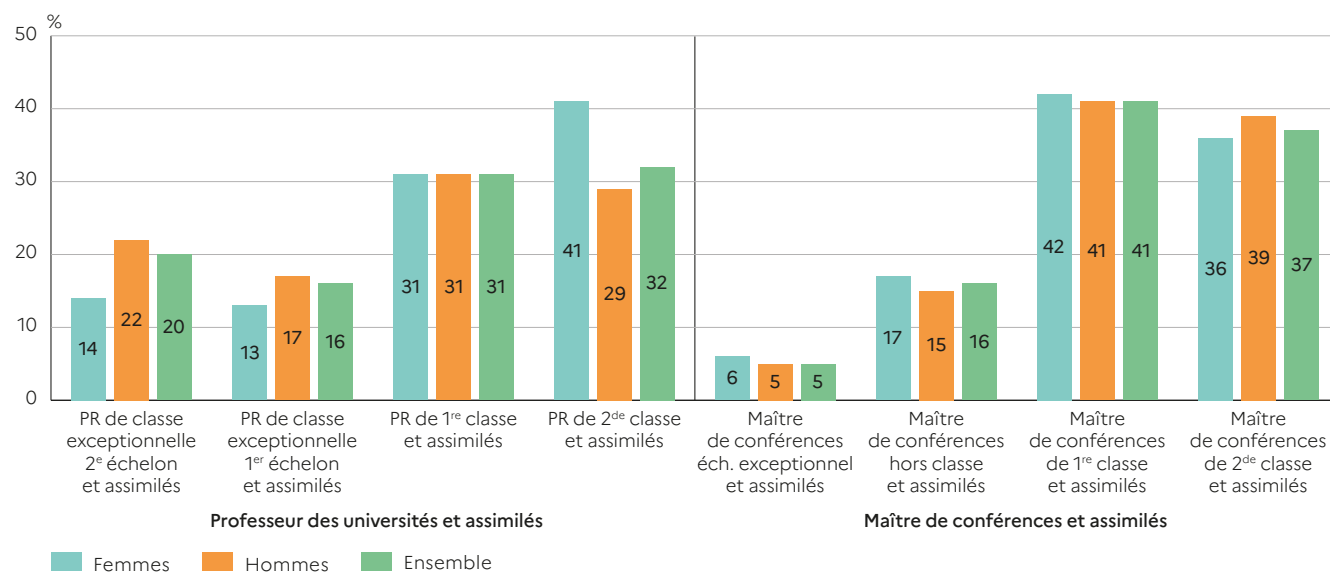
Globalement, la part des femmes est plus faible dans les grades les plus élevés. Notamment, seules 12% des femmes professeurs des universités et assimilés universitaires ont atteint le grade sommital, contre 17% pour l'ensemble des effectifs du corps.

— **Figure 1.6** - Part des effectifs des personnels enseignants titulaires de chaque grade dans chaque corps (hors filières éducation-orientation et d'inspection), au 31/12/2023

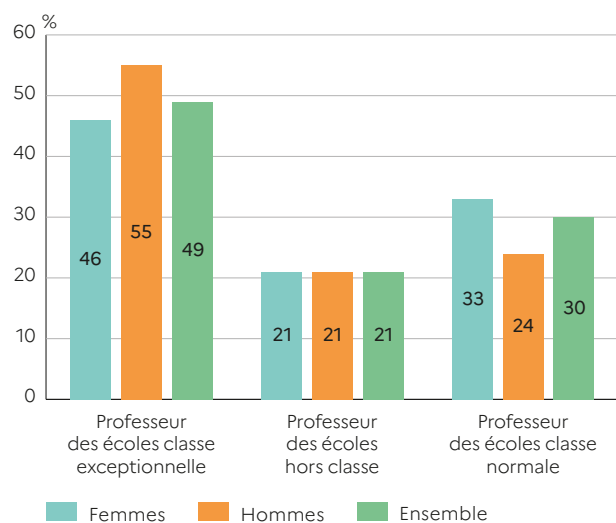
a - Filière universitaire et corps spécifiques



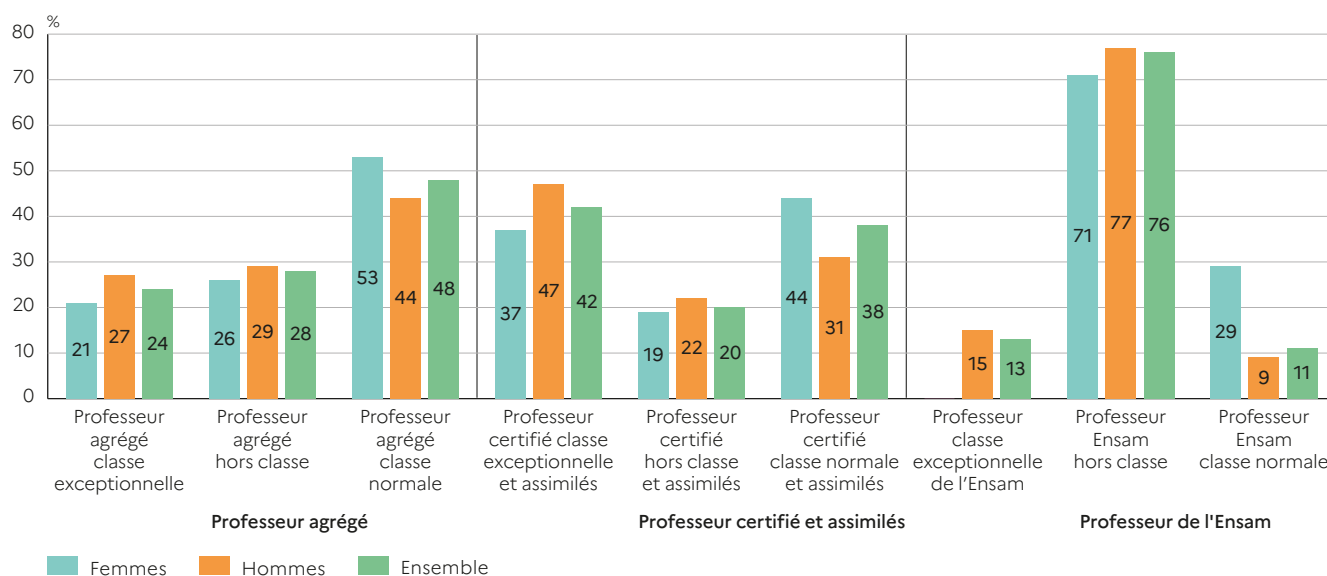
b - Filière hospitalo-universitaire



c - Filière enseignante des corps du 1^{er} degré



d - Filière enseignante des corps du 2nd degré



Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures). © DGRH
Source : R^HSUPINFO 2023, DE (Direction d'encadrement).

— **Tableau 1.8** - Effectifs des personnels enseignants titulaires ventilés par filière, discipline (groupe CNU) et sexe, au 31/12/2023

Sans discipline (hors groupe CNU)

Filière	Sexe	Droit et Science politique	Sciences économiques et de gestion	Langues et Littératures	Sciences humaines	Mathématiques et Informatique	Physique
Filière universitaire	Femmes	1 783	1 824	3 494	3 222	1 494	535
	Hommes	2 091	2 145	1 927	3 242	4 852	1 742
	Total des effectifs de la filière	3 874	3 969	5 421	6 464	6 346	2 277
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	8,1	8,3	11,4	13,6	13,3	4,8
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)	46,0	46,0	64,5	49,8	23,5	23,5
Filière hospitalo-universitaire	Femmes						
	Hommes						
	Total des effectifs de la filière	0	0	0	0	0	0
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)						
Corps spécifiques	Femmes						
	Hommes						
	Total des effectifs de la filière	0	0	0	0	0	0
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)						
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Femmes						
	Hommes						
	Total des effectifs de la filière	0	0	0	0	0	0
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)						
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Femmes		936	2 927	378	409	186
	Hommes		868	1 134	436	700	413
	Total des effectifs de la filière	0	1 804	4 061	814	1 109	599
	Part des effectifs de la discipline / Effectifs de la filière (en %)	0,0	14,3	32,2	6,5	8,8	4,7
	Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)		51,9	72,1	46,4	36,9	31,1
Ensemble des effectifs		3 874	5 773	9 482	7 278	7 455	2 876
Part des effectifs de la discipline / Ensemble des effectifs (en %)		5,7	8,5	13,9	10,7	10,9	4,2
Part des femmes de la discipline / Effectifs de la discipline (en %)		46,0	47,8	67,7	49,5	25,5	25,1

Champ : Personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures), hors filières éducation-orientation, personnels de direction et d'inspection.

Source : RHSUPINFO 2023.

Chimie	Sciences de la terre	Sciences de l'ingénieur	Biologie et Biochimie	Pharmacie	Médecine	Odontologie	Interdisciplinaire	Autres sections de santé	Théologie	Sans discipline (hors groupe CNU)	Discipline inconnue	Ensemble
1 184	384	1 370	2 163	711			1 183	30	13			19 390
1 864	876	5 357	2 211	603			1 350	21	32			28 313
3 048	1 260	6 727	4 374	1 314	0	0	2 533	51	45	0	0	47 703
6,4	2,6	14,1	9,2	2,8	0,0	0,0	5,3	0,1	0,1	0,0	0,0	100,0
38,8	30,5	20,4	49,5	54,1			46,7	58,8	28,9			40,6
				198	1 723	217						2 138
				205	3 833	256						4 294
0	0	0	0	403	5 556	473	0	0	0	0	0	6 432
0,0	0,0	0,0	0,0	6,3	86,4	7,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
				49,1	31,0	45,9						33,2
										379		379
										652		652
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 031	0	1 031
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
										36,8		36,8
											193	193
											111	111
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	304	304
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
											63,5	63,5
81		154	256				601				57	5 985
84		1 629	168				1 126				77	6 635
165	0	1 783	424	0	0	0	1 727	0	0	0	134	12 620
1,3	0,0	14,1	3,4	0,0	0,0	0,0	13,7	0,0	0,0	0,0	1,1	100,0
49,1		8,6	60,4				34,8				42,5	47,4
3 213	1 260	8 510	4 798	1 717	5 556	473	4 260	51	45	1 031	438	68 090
4,7	1,9	12,5	7,0	2,5	8,2	0,7	6,3	0,1	0,1	1,5	0,6	100,0
39,4	30,5	17,9	50,4	52,9	31,0	45,9	41,9	58,8	28,9	36,8	57,1	41,2

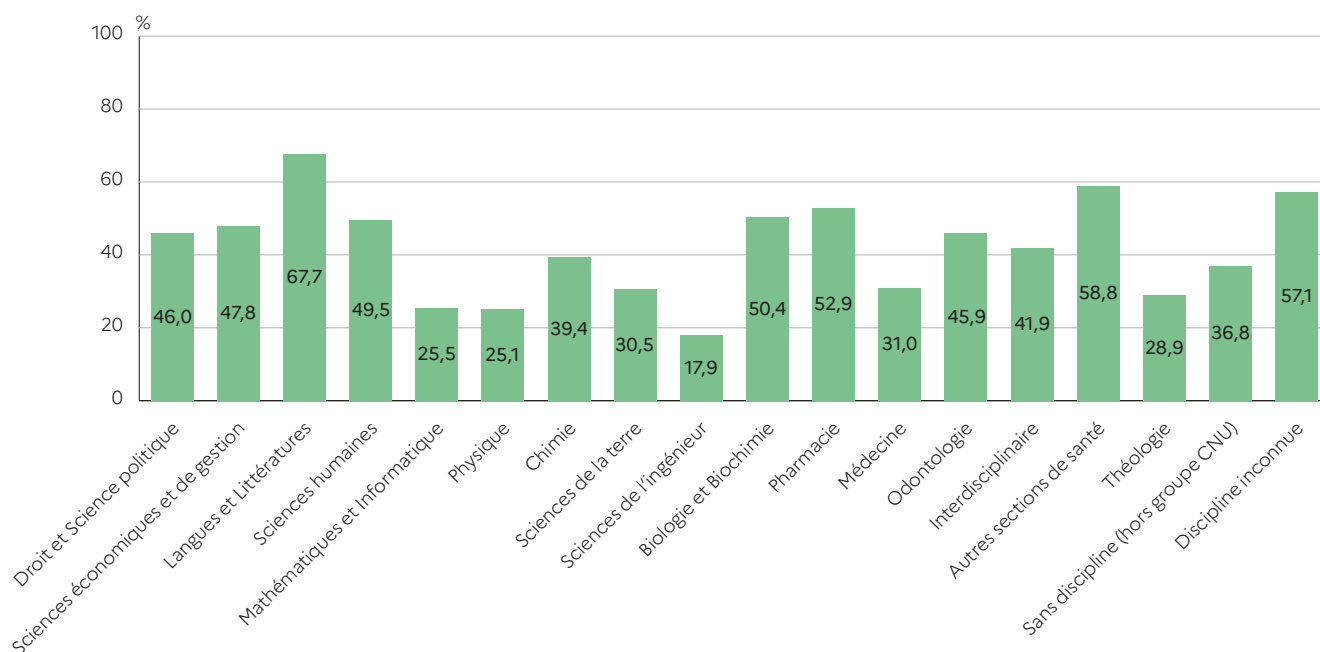
© DGRH

Dans l'enseignement supérieur, 70% des personnels enseignants titulaires appartiennent à la filière universitaire, 19% à la filière enseignante des corps du second degré et 9% à la filière hospitalo-universitaire.

Les effectifs sont très variables d'une discipline à l'autre, les Sciences de l'ingénieur (14%), les Sciences humaines (14%) et les Mathématiques et informatique (13%) étant les trois groupes de la filière universitaire les plus importants. Dans la filière hospitalo-universitaire, la médecine regroupe 86% des effectifs.

Les femmes sont les plus nombreuses en Langues et Littératures avec un taux de 68% et en Autres sections de santé avec 59%. Elles sont beaucoup moins représentées en Sciences de l'ingénieur, en Physique ou en Mathématiques et Informatique avec des taux compris entre 18% et 26%, ou bien en médecine et en sciences de la terre avec un taux de 31% des effectifs.

— **Figure 1.7 - Le taux de féminisation des disciplines CNU au 31/12/2023**



Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures), hors filières éducation orientation, personnels de direction et d'inspection.
Source : RHSUPINFO 2023.

© DGRH

— **Tableau 1.9** - L'âge moyen et médian des personnels enseignants titulaires répartis par filière et corps, et ventilés par sexe - Présentation en pyramide des âges, au 31/12/2023

Filière	Corps	Âge moyen femmes	Âge moyen hommes	Âge moyen ensemble
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	54 ans	55 ans	55 ans
	Maître de conférences et assimilés	48 ans	48 ans	48 ans
Ensemble de la filière		49 ans	51 ans	50 ans
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	53 ans	55 ans	55 ans
	Maître de conférences et assimilés	46 ans	46 ans	46 ans
Ensemble de la filière		50 ans	53 ans	52 ans
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	50 ans	53 ans	51 ans
Ensemble de la filière		50 ans	53 ans	51 ans
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	48 ans	50 ans	49 ans
	Professeur certifié et assimilés	50 ans	52 ans	51 ans
	Professeur de l'Ensam	59 ans	59 ans	59 ans
Ensemble de la filière		49 ans	51 ans	50 ans
Ensemble des effectifs		49 ans	51 ans	50 ans

Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures), hors filières éducation-orientation, personnels de direction et d'inspection.

© DGRH

Source : RHSUPINFO 2023.

Filière	Corps	Âge médian femmes	Âge médian hommes	Âge médian ensemble
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	54 ans	55 ans	55 ans
	Maître de conférences et assimilés	47 ans	47 ans	47 ans
Ensemble de la filière		50 ans	51 ans	51 ans
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	54 ans	56 ans	56 ans
	Maître de conférences et assimilés	43 ans	42 ans	43 ans
Ensemble de la filière		49 ans	54 ans	53 ans
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	50 ans	54 ans	51 ans
Ensemble de la filière		50 ans	54 ans	51 ans
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	49 ans	51 ans	50 ans
	Professeur certifié et assimilés	51 ans	52 ans	52 ans
	Professeur de l'Ensam	58 ans	59 ans	59 ans
Ensemble de la filière		50 ans	52 ans	51 ans
Ensemble des effectifs		50 ans	52 ans	51 ans

Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures), hors filières éducation-orientation, personnels de direction et d'inspection.

© DGRH

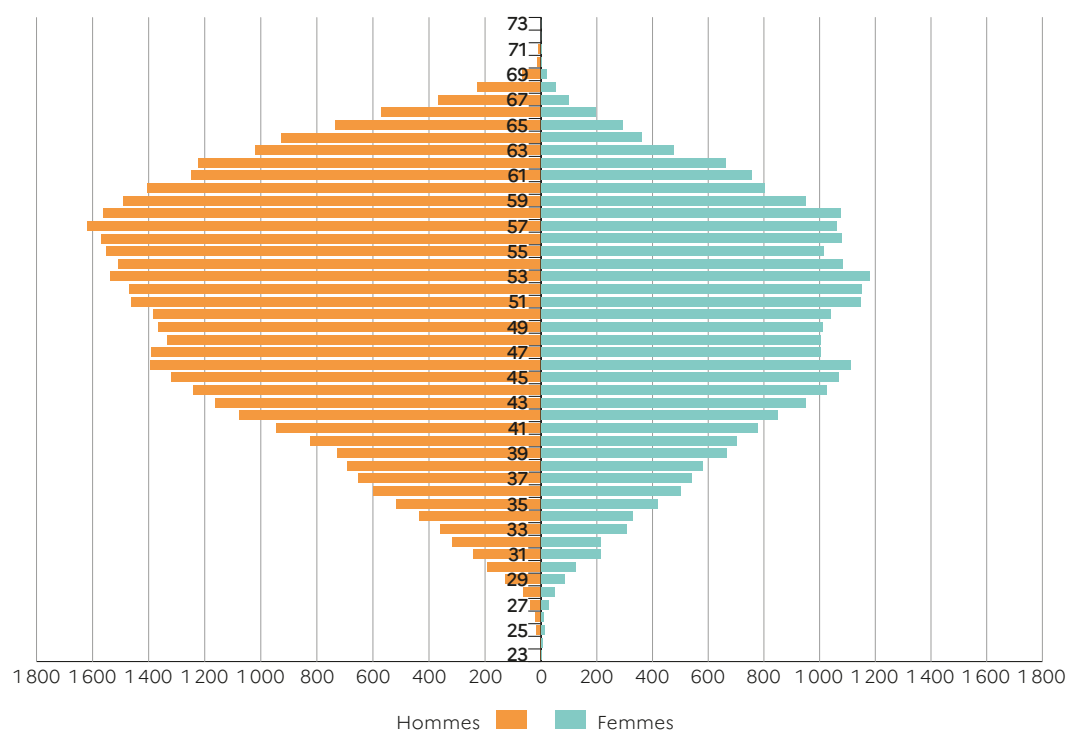
Source : RHSUPINFO 2023.

L'âge moyen chez les personnels enseignants est de 50 ans et l'âge médian de 51 ans. Globalement, les hommes sont plus âgés que les femmes (51 ans contre 49 ans pour l'âge moyen).

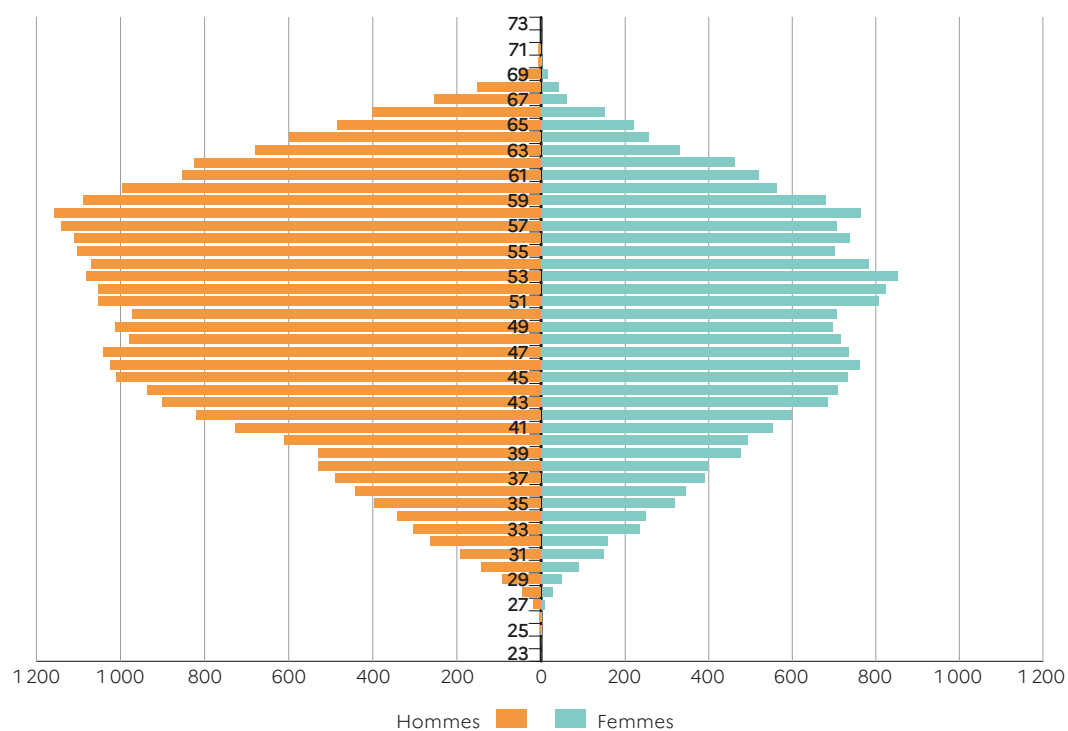
C'est dans la filière hospitalo-universitaire que les âges moyens et médians sont les plus élevés.

— **Figure 1.8** - Pyramides des âges des personnels enseignants selon le sexe, au 31/12/2023

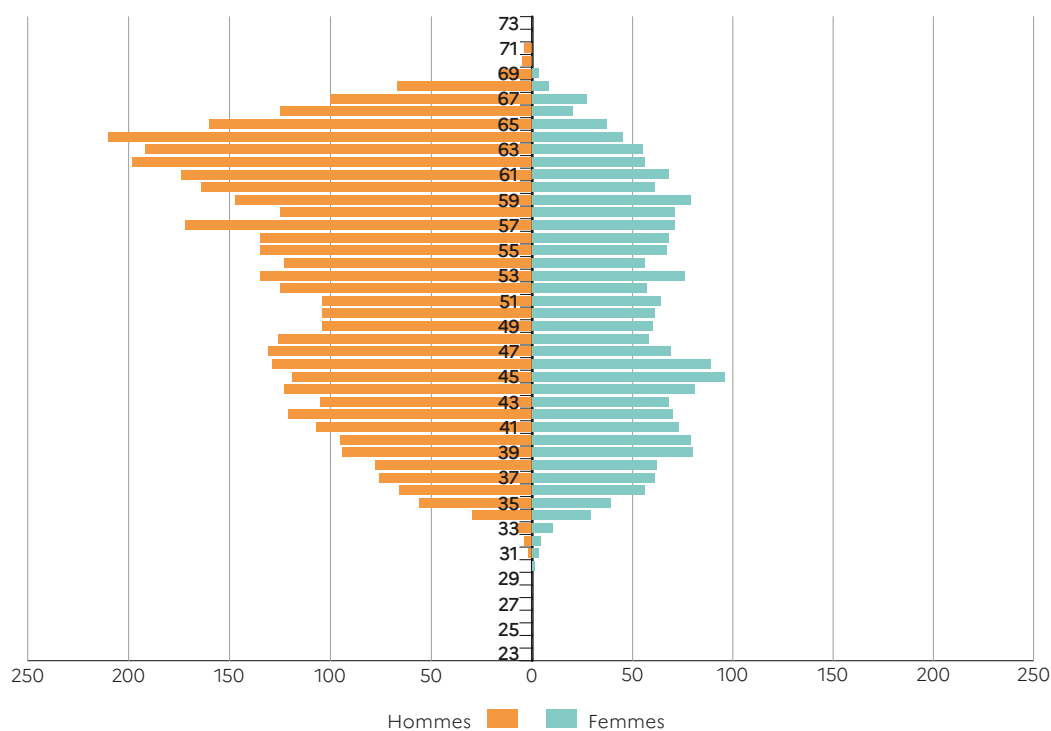
a - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels enseignants selon le sexe



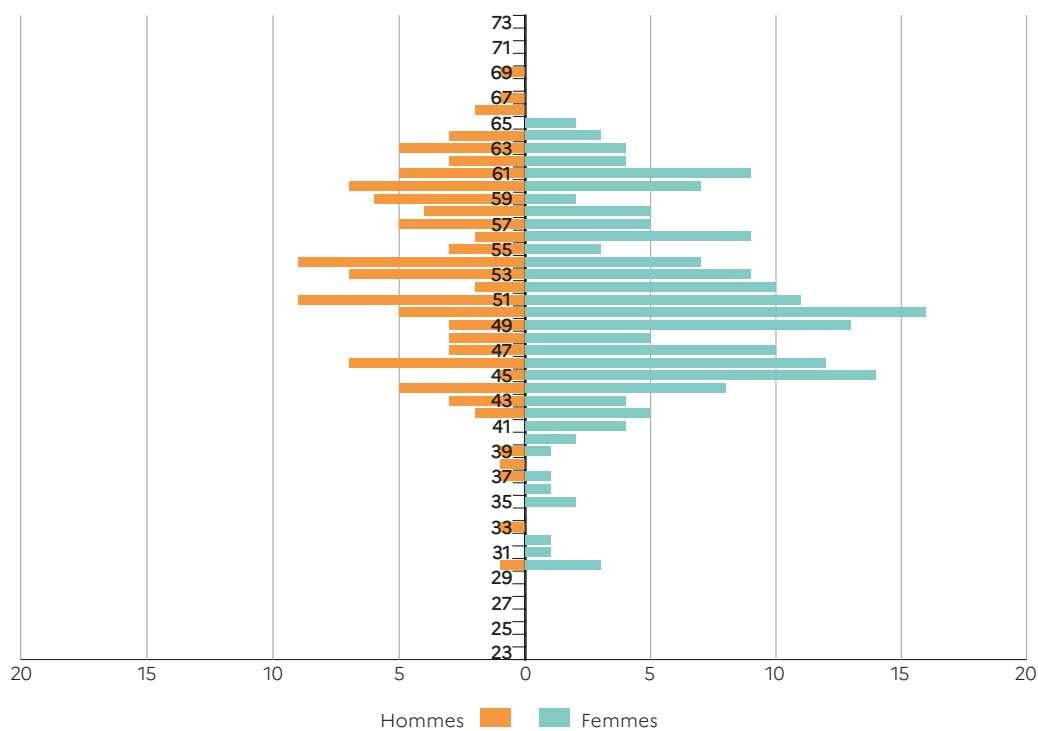
b - Pyramide des âges des personnels enseignants de la filière universitaire et des corps spécifiques selon le sexe



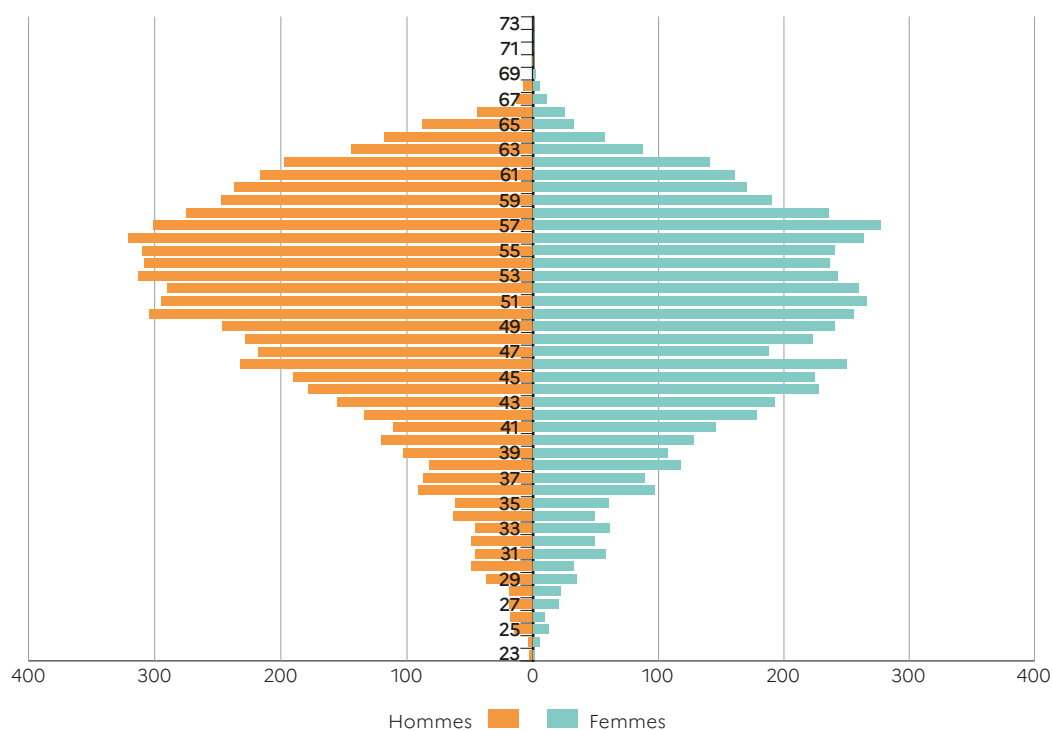
c - Pyramide des âges des personnels enseignants de la filière hospitalo-universitaire selon le sexe



d - Pyramide des âges des personnels enseignants de la filière des corps du 1^{er} degré



e - Pyramide des âges des personnels enseignants de la filière des corps du 2nd degré



Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures), hors filières éducation-orientation, personnels de direction et d'inspection.
Source : RHSUPINFO 2023.

© DGRH

— **Tableau 1.10** - Effectifs des personnels enseignants titulaires répartis par filière et corps, et ventilés par tranche d'âge, au 31/12/2023

Filière	Libellé long corps	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Filière universitaire	Professeur des universités		287	3 617	8 176	3 106	1 033	16 219
	Maître de conférences des universités	242	6 063	11 828	9 845	2 813	692	31 483
	Assistant de l'enseignement supérieur						1	1
Total de la filière universitaire		242	6 350	15 445	18 021	5 919	1 726	47 703
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,5	13,3	32,4	37,8	12,4	3,6	100,0
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier		100	1 214	1 629	1 044	483	4 470
	Professeur des universités de médecine générale		2	13	7	11	9	42
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier		640	651	336	165	80	1 872
	Maître de conférences des univ. de médecine générale		17	25	3	3		48
Total de la filière hospitalo-universitaire		0	759	1 903	1 975	1 223	572	6 432
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	11,8	29,6	30,7	19,0	8,9	100,0
Corps spécifiques	Astronome			19	47	23	10	99
	Physicien			13	23	4	5	45
	Astronome adjoint		33	51	21	9	4	118
	Physicien adjoint		19	31	17	3	2	72
	Directeur d'études de l'EHESS			17	47	26	20	110
	Maître de conférences de l'EHESS		6	25	16	5	2	54
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO			20	70	28	23	141
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO		16	33	26	11	2	88
	Professeur du Cnam			6	22	13	10	51
	Professeur du Collège de France			1	13	6	24	44
	Professeur du Muséum national d'histoire naturelle		1	20	31	18	7	77
	Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle		13	63	33	16	6	131
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.				1			1
Total des corps spécifiques		0	88	299	367	162	115	1 031
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	8,5	29,0	35,6	15,7	11,2	100,0

Filière	Libellé long corps	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles		15	104	129	50	6	304
Total de la filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré		0	15	104	129	50	6	304
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	4,9	34,2	42,4	16,4	2,0	100,0
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	188	966	2 045	2 826	762	114	6 901
	Professeur de chaire supérieure				1	1		2
	Professeur de l'Ensam				30	17	7	54
	Professeur certifié	28	327	1 318	2 031	578	93	4 375
	Professeur d'EPS	2	75	296	336	131	7	847
	Professeur de lycée professionnel	1	30	153	210	38	7	439
	Chargé d'enseignement d'EPS					1	1	2
Total de la filière enseignante des corps du 2 nd degré		219	1 398	3 812	5 434	1 528	229	12 620
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		1,7	11,1	30,2	43,1	12,1	1,8	100,0
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation		7	22	23	4		56
	Psychologue de l'éducation nationale		1	3	2	3		9
Total de la filière éducation-orientation		0	8	25	25	7	0	65
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	12,3	38,5	38,5	10,8	0,0	100,0
Filière personnel de direction	Personnel de direction							0
Total de la filière personnel de direction		0	0	0	0	0	0	0
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)								
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional				2			2
	Inspecteur de l'éducation nationale				1	1		2
Total de la filière d'inspection		0	0	0	3	1	0	4
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs de la filière (en %)		0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	0,0	100,0
Ensemble des effectifs enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur		461	8 618	21 588	25 954	8 890	2 648	68 159
Part des effectifs de la tranche d'âge / Ensemble des effectifs		0,7	12,6	31,7	38,1	13,0	3,9	100,0

Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).
Source : RHSUPINFO 2023; DE (Direction de l'encadrement).

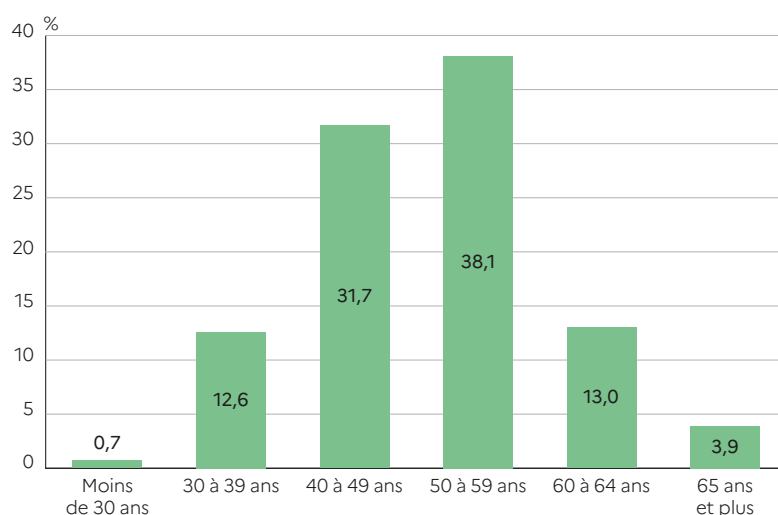
© DGRH

Toutes filières confondues, les 2 tranches d'âge qui comptent le plus d'effectifs sont celles des 50 à 59 ans (38%) et des 40 à 49 ans (32%). Ce constat est le même pour toutes les filières.

La part des moins de 30 ans est inférieure à 1% de l'ensemble des effectifs des personnels enseignants titulaires.

La part des 65 ans et plus est de 4%, contre 11% pour les enseignants-chercheurs des corps spécifiques et 9% pour ceux de la filière hospitalo-universitaire.

— **Figure 1.9 - La répartition par tranche d'âge des personnels enseignants titulaires, au 31/12/2023**

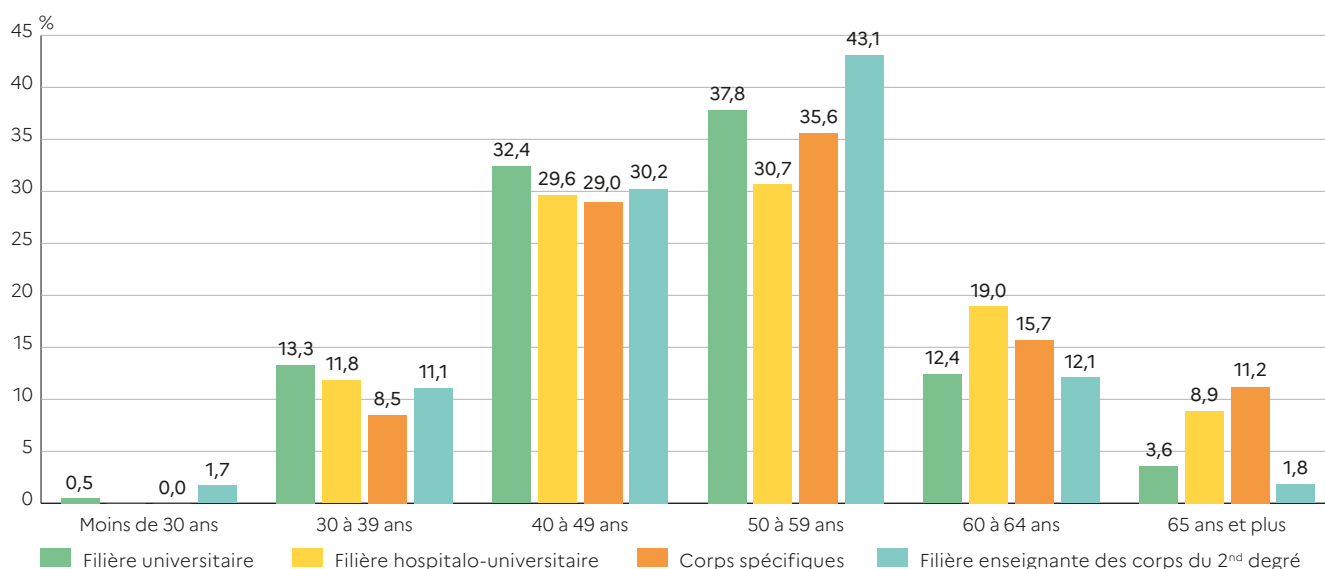


Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

© DGRH

Source : RHSUPINFO 2023; DE (Direction de l'encadrement).

— **Figure 1.10 - La répartition des effectifs des personnels enseignants titulaires selon les principales filières et les tranches d'âge, au 31/12/2023**



Champ : Ensemble des personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

© DGRH

Source : RHSUPINFO 2023; DE (Direction de l'encadrement).

— **Tableau 1.11** - Effectifs des enseignants-chercheurs titulaires ventilés par discipline (groupe CNU) et tranche d'âge, au 31/12/2023

Discipline (groupe CNU)	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Droit et Science politique	24	743	1 250	1 358	371	128	3 874
Sciences économiques et de gestion	26	659	1 248	1 492	397	147	3 969
Langues et Littératures	9	604	1 607	2 108	830	263	5 421
Sciences humaines	15	859	2 103	2 354	850	283	6 464
Mathématiques et Informatique	64	1 026	2 036	2 216	781	223	6 346
Physique	6	178	744	950	298	101	2 277
Chimie	9	276	1 062	1 328	312	61	3 048
Sciences de la terre	4	142	460	467	145	42	1 260
Sciences de l'ingénieur	63	919	2 135	2 552	855	203	6 727
Biologie et Biochimie	4	381	1 457	1 837	569	126	4 374
Pharmacie	2	263	591	579	211	71	1 717
Médecine		583	1 658	1 735	1 083	497	5 556
Odontologie		93	128	115	80	57	473
Interdisciplinaire	16	368	834	875	351	89	2 533
Autres sections Santé		14	23	13		1	51
Théologie		1	12	17	9	6	45
Sans discipline (hors groupe CNU)		88	299	367	162	115	1 031
Ensemble des effectifs	242	7 197	17 647	20 363	7 304	2 413	55 166
Part des effectifs de la tranche d'âge (en %)	0,4	13,0	32,0	36,9	13,2	4,4	100,0

Précisions : Les corps des enseignants-chercheurs répertoriés « Sans discipline (hors groupe CNU) » sont : les astronomes et physiciens, les astronomes adjoints et les physiciens adjoints, les directeurs d'études et les maîtres de conférences de l'EHESS, de l'EPHE, de l'EFEO et de l'ENC, les professeurs et les maîtres de conférences du Muséum national d'Histoire naturelle, les professeurs de chaire du Cnam et les professeurs du Collège de France. © DGRH

Champ : Personnels enseignants titulaires en fonction dans l'enseignement supérieur des filières universitaire, hospitalo-universitaire et corps spécifiques (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : RHSUPINFO 2023.

Les deux tranches d'âge les mieux représentées au sein de la population des enseignants-chercheurs titulaires, quelle que soit la discipline, sont celles des 40-49 ans et 50-59 ans (respectivement 32% et 37% des effectifs).

Les 65 ans et plus concernent 4% des effectifs, avec des taux significativement plus élevés en théologie et odontologie (respectivement 13% et 12%).

3. Les personnels enseignants contractuels

— **Tableau 1.12** - Effectifs physiques et ETP des enseignants contractuels (hors hospitalo-universitaires) répartis par types de contrat ou fonctions et ventilés par sexe pour l'année 2023

Parmi les enseignants contractuels, il convient de distinguer les agents qui relèvent d'une politique de vivier (doctorants contractuels, attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), lecteurs et maîtres de langues) ou d'expertise (enseignants associés et professeurs invités) des agents recrutés en qualité de chargé d'enseignement

ou d'agent temporaire vacataire qui ne figurent pas dans ces tableaux (dans le cadre de l'enquête annuelle sur les enseignants contractuels, 91% des établissements ont communiqué des données sur les enseignants vacataires qui représentent 158 500 agents).

Catégorie statutaire assimilée	Types de contrats ou fonctions	Femmes	Hommes	Total	Total ETP	Effectifs / ensemble effectifs (en %)	Part des femmes (en %)
Catégorie A+	Enseignants invités	317	837	1 154	144,3	3,5	27,5
	Enseignants associés	726	1 545	2 271	1 202,5	6,9	32,0
Total de la catégorie A+		1 043	2 382	3 425	1 346,8	10,4	30,5
Catégorie A	Doctorants contractuels	8 661	10 494	19 155	19 155,0	58,3	45,2
	ATER	2 390	2 417	4 807	4 346,0	14,6	49,7
	Contractuels sur emplois du 2 nd degré	956	878	1 834	1 595,3	5,6	52,1
	Lecteurs	508	202	710	708,5	2,2	71,5
	Maîtres de langues	138	62	200	200,0	0,6	69,0
	Contractuels L.954-3	1 310	1 441	2 751	2 447,8	8,4	47,6
Total de la catégorie A		13 963	15 494	29 457	28 452,6	89,6	47,4
Ensemble des enseignants contractuels		15 006	17 876	32 882	29 799,4	100,0	45,6

Sur les 19 155 doctorants contractuels, 12 540 n'assurent aucun service d'enseignement. Les 2 751 contractuels relevant de l'article L. 954-3 du code de l'éducation appelés contractuels LRU, exercent uniquement des fonctions d'enseignement (1 690) ou des fonctions d'enseignement et de recherche (1 061). © DGRH

Pour le calcul en ETP, les doctorants contractuels sont décomptés par convention de la manière suivante : 1 agent = 1 ETP; les invités sont comptés pour 1/8 compte tenu de leur durée moyenne égale à un mois et demi; les ATER à temps plein pour 1 et les ATER à mi-temps pour 1/2; les associés à temps plein pour 1 et les associés à mi-temps pour 1/2. Les agents contractuels L.954-3 (84) et contractuels sur emplois du 2nd degré (75) non renseignés sont comptés pour 1 ETP.

Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur hors filière hospitalo-universitaire.

Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2022 à août 2023), DGRH A1-1.

10% des contractuels enseignants sont assimilés à la catégorie A+. Plus de 7 enseignants contractuels sur 10 sont doctorants contractuels ou ATER.

La part des femmes varie selon la population. Elle est très importante chez les lecteurs et maîtres de langues (autour de 70%). La parité femmes/hommes est observée pour les ATER et les contractuels L.954-3. Au sein de la population doctorale, les femmes sont moins bien représentées (45%). La part de femmes la moins élevée concerne les populations des associés et des invités (respectivement 32% et 27%).

— **Tableau 1.13** - Effectifs des enseignants contractuels hors hospitalo-universitaires répartis par groupe CNU et par sexe pour l'année 2023

Libellé groupe CNU	Doctorants contractuels*			Contractuels sur emplois du 2 nd degré			Lecteurs		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Droit et Science politique	492	392	884	34	27	61			
Sciences économiques et de gestion	288	333	621	139	149	288			
Langues et Littératures	396	191	587	375	182	557	467	183	650
Sciences humaines	1 020	740	1 760	62	69	131			
Mathématiques et Informatique	460	1 453	1 913	20	60	80			
Physique	258	727	985	5	13	18			
Chimie	781	912	1 693	4	4	8			
Sciences de la terre	337	461	798		1	1			
Sciences de l'ingénieur	664	1 611	2 275	15	66	81			
Biologie et Biochimie	1 596	1 077	2 673	14	8	22			
Pharmacie	163	118	281	1	2	3			
Interdisciplinaire	183	178	361	60	86	146	1		1
Autres sections Santé	1	5	6	9	10	19			
Théologie	6	7	13						
Non renseigné	2 016	2 289	4 305	218	201	419	40	19	59
Total	8 661	10 494	19 155	956	878	1 834	508	202	710
Part des femmes (en %)		-	45,2		-	52,1		-	71,5

Maîtres de langues			Enseignants invités			Contractuels L.954-3		
F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
			77	169	246	69	92	161
			46	147	193	168	228	396
124	54	178	18	9	27	366	149	515
			34	48	82	80	104	184
			10	47	57	48	113	161
				9	9	2	19	21
			5	22	27	17	31	48
			5	12	17	6	12	18
			5	55	60	51	149	200
			6	10	16	39	19	58
			3	1	4	11	5	16
			6	13	19	63	98	161
						22	18	40
						3	1	4
14	8	22	102	295	397	365	403	768
138	62	200	317	837	1 154	1 310	1 441	2 751
	-	69,0		-	27,5		-	47,6

Libellé groupe CNU (suite)	ATER								
	Mi-temps			Temps-plein			Total ATER		
	F	I	S/Total	F	I	S/Total	F	I	Ensemble
Droit et Science politique	127	133	260	203	247	450	330	380	710
Sciences économiques et de gestion	84	80	164	127	173	300	211	253	464
Langues et Littératures	21	5	26	373	185	558	394	190	584
Sciences humaines	86	68	154	389	325	714	475	393	868
Mathématiques et Informatique	19	53	72	175	292	467	194	345	539
Physique	2	12	14	17	32	49	19	44	63
Chimie	6	5	11	45	61	106	51	66	117
Sciences de la terre	1	5	6	23	32	55	24	37	61
Sciences de l'ingénieur	17	21	38	119	213	332	136	234	370
Biologie et Biochimie	20	12	32	120	78	198	140	90	230
Pharmacie		1	1	35	28	63	35	29	64
Interdisciplinaire	14	8	22	136	125	261	150	133	283
Autres sections Santé				1	1	2	1	1	2
Théologie					2	2		2	2
Non renseigné	71	51	122	159	169	328	230	220	450
Total	468	454	922	1 922	1 963	3 885	2 390	2 417	4 807
Part des femmes (en %)		-	50,8		-	49,5		-	49,7

* Y compris les doctorants contractuels n'assurant aucun service d'enseignement.

Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur, hors filière hospitalo-universitaire.

Source : Enquête sur les enseignants contractuels 2022-2023 (période d'observation : septembre 2022 à août 2023), DGRH A1-1.

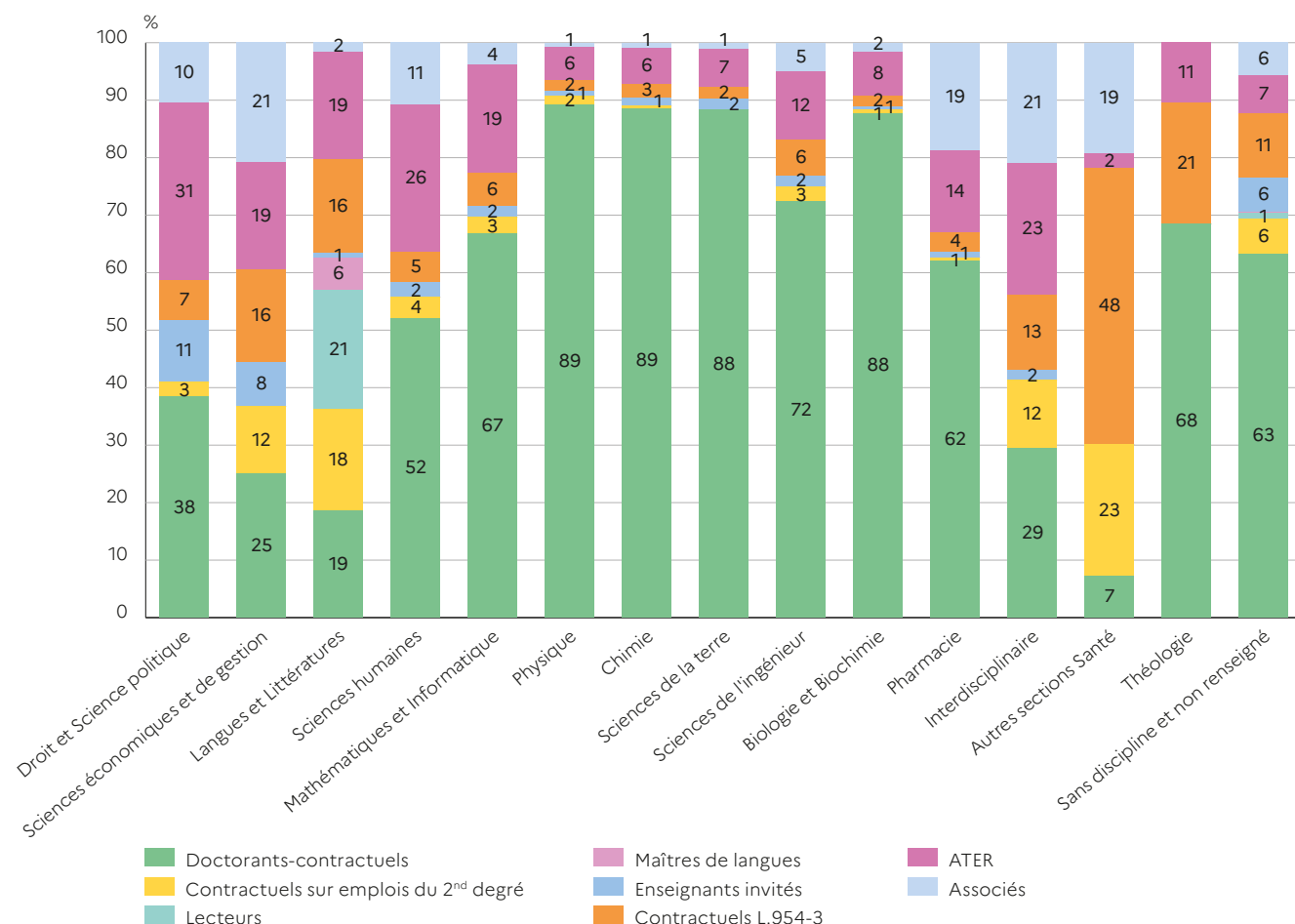
Les enseignants associés sont à mi-temps dans leur très grande majorité (94%), alors que les ATER sont à 81% à temps plein.

La part des femmes chez les enseignants contractuels varie entre 27% pour les enseignants invités et 72% pour les lecteurs.

Associés									Total par groupe CNU
Mi-temps			Temps-plein			Total Associés			
F	I	S/Total	F	I	S/Total	F	I	Ensemble	
52	175	227	5	8	13	57	183	240	2 302
136	345	481	7	26	33	143	371	514	2 476
30	19	49	1	4	5	31	23	54	3 152
147	203	350	3	10	13	150	213	363	3 388
9	93	102		9	9	9	102	111	2 861
3	4	7	2		2	5	4	9	1 105
7	9	16	2	1	3	9	10	19	1 912
	9	9					9	9	904
23	126	149	3	8	11	26	134	160	3 146
18	29	47	1	3	4	19	32	51	3 050
45	37	82	2	1	3	47	38	85	453
97	148	245	4	7	11	101	155	256	1 227
9	6	15		1	1	9	7	16	83
									19
111	247	358	9	17	26	120	264	384	6 804
687	1 450	2 137	39	95	134	726	1 545	2 271	32 882
	-	32,1		-	29,1		-	32,0	

© DGRH

— **Figure 1.11** - Répartition des effectifs des enseignants contractuels (hors HU) par groupe de discipline selon les populations, 2023

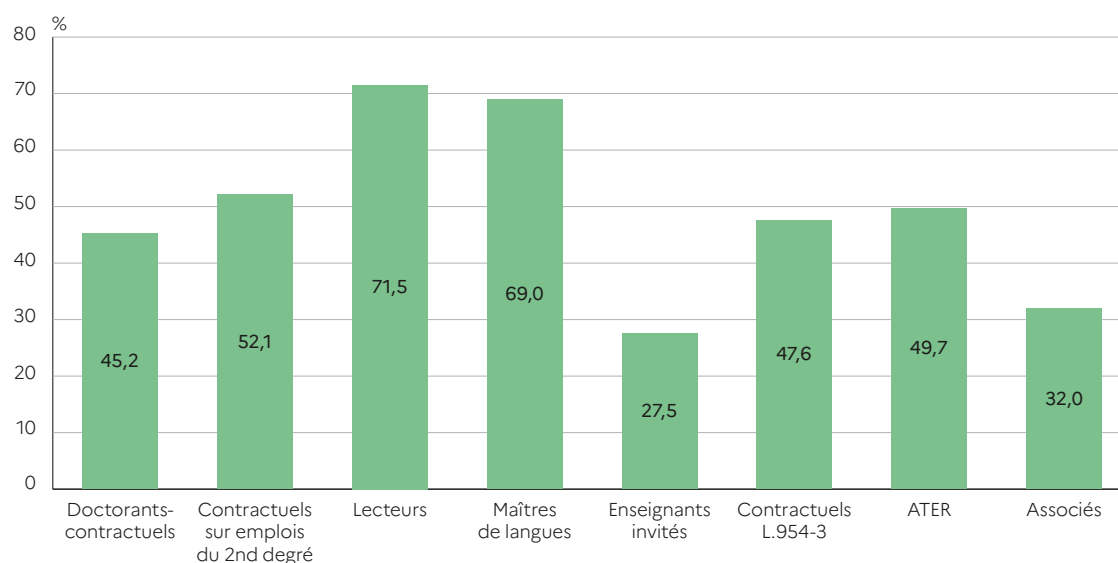


Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur, hors filière hospitalo-universitaire.

Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2022 à août 2023), DGRH A1-1.

© DGRH

— **Figure 1.12** - Part des femmes parmi les enseignants contractuels (hors HU) selon leur population (en %), 2023

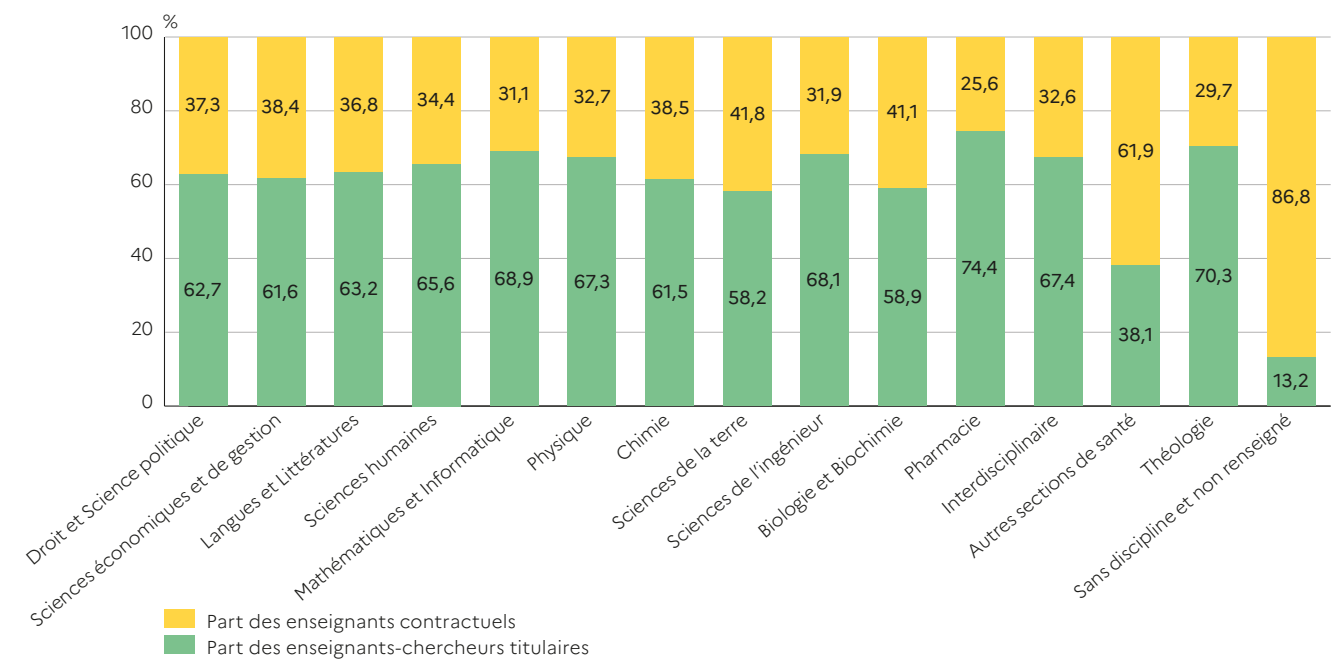


Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur, hors filière hospitalo-universitaire.

Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2022 à août 2023), DGRH A1-1.

© DGRH

— **Figure 1.13** - Répartition par statut d'emploi des enseignants-chercheurs (hors HU) ventilés par groupe de discipline (en %), 2023



Champ : Personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur, hors filière hospitalo-universitaire. © DGRH
Source : Enquête sur les enseignants contractuels (période d'observation : septembre 2022 à août 2023), DGRH A1-1, RHSUPINFO 2023.

— **Tableau 1.14** - Effectifs physiques et ETP des personnels contractuels hospitalo-universitaires répartis par type de fonctions et ventilés par sexe, 2023

Catégorie statutaire assimilée	Type de contrat ou fonction	Femmes	Hommes	Ensemble	Total ETP	Effectifs / ensemble effectifs (en %)	Part des femmes (en %)
Catégorie A+	Praticien hospitalier universitaire (PHU)	101	131	232	232,0	4,9	43,5
	Chef de clinique - assistant des hôpitaux (ASM)	1 748	1 786	3 534	3 534,0	73,9	49,5
	Assistant hospitalier universitaire des disciplines pharmaceutiques et des CSERD (AHUP et AHUO)	210	225	435	435,0	9,1	48,3
	Chef de clinique des universités de médecine générale (CCUMG)	83	61	144	144,0	3,0	57,6
	Personnel associé	133	303	436	370,0	9,1	30,5
Ensemble des personnels contractuels hospitalo-universitaires		2 275	2 506	4 781	4 715,0	100,0	47,6

Pour le calcul en ETP, les associés à temps plein (304) sont comptés pour 1 et les associés à mi-temps (132) pour 1/2. © DGRH
Champ : Personnels enseignants contractuels en fonction dans l'enseignement supérieur de la filière hospitalo-universitaire.
Source : Enquête sur les personnels HU contractuels de 2022 (données révisées en 2023), DGRH A2-2.

Les chefs de clinique-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires représentent la majorité des personnels contractuels de la filière hopitalo-universitaire (83%).

Le taux de féminisation, qui est globalement de 48%, varie selon le type de fonctions. Il est plus élevé pour les chefs de clinique des universités de médecine générale (58%) et moins élevé pour les personnels associés (30,5%).

2

Le recrutement des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur

Ce chapitre présente des données de l'année 2023 sur les recrutements et candidatures des personnels enseignants titulaires ainsi que sur la parité dans le recrutement des enseignants-chercheurs titulaires.

→ Pour la filière universitaire, 1 567 emplois ont été publiés au recrutement de MCF (maître de conférences) et 713 au recrutement de PR (professeur des universités), contre respectivement 1 351 et 747 en 2022. 46 % de candidats au recrutement de MCF sont des femmes, contre 35 % pour le recrutement de PR. Le taux de pourvoiement des postes d'enseignants-chercheurs universitaires est de 91 % (92 % pour les MCF et 91 % pour les PR). 46 % des MCF recrutés sont des femmes, contre 41 % pour les PR.

→ Pour la filière hospitalo-universitaire, 524 emplois ont été publiés, dont 51 % au recrutement de professeurs des universités et assimilés. Le taux de pourvoiement de ces postes est de 96 %. 51 % des MCF et assimilés recrutés sont des femmes, contre 35 % pour les PR et assimilés.

→ Pour la filière enseignante des corps du 2nd degré, 843 emplois ont été publiés. Le taux de pourvoiement de ces postes est de 84 %. Sur les 704 enseignants du 2nd degré recrutés, 51 % sont des professeurs certifiés et 49 % sont des professeurs agrégés. 49 % des professeurs certifiés et des professeurs agrégés recrutés sont des femmes.

A. Recrutements et candidatures des personnels enseignants titulaires

— **Tableau 2.1** - Nombre de candidats rapporté au nombre de postes proposés au recrutement des personnels enseignants titulaires, répartis par groupes de disciplines et par sexe, 2023

Dans le corps des MCF

Groupes de disciplines des sections du CNU	Postes publiés	Nombre de candidats			Nombre de candidats / Nombre de postes		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit et science politique	151	282	365	647	1,9	2,4	4,3
Sciences économiques et de gestion	155	253	297	550	1,6	1,9	3,5
Langues et littératures	208	1 055	623	1 678	5,1	3,0	8,1
Sciences humaines	260	1 318	1 387	2 705	5,1	5,3	10,4
Mathématiques et informatique	201	270	772	1 042	1,3	3,8	5,2
Physique	36	72	225	297	2,0	6,3	8,3
Chimie	50	122	197	319	2,4	3,9	6,4
Sciences de la terre	28	72	156	228	2,6	5,6	8,1
Sciences de l'ingénieur	184	251	605	856	1,4	3,3	4,7
Biologie et biochimie	97	284	264	548	2,9	2,7	5,6
Interdisciplinaire	145	471	409	880	3,2	2,8	6,1
Théologie	2	2	2	4	1,0	1,0	2,0
Pharmacie	32	70	57	127	2,2	1,8	4,0
Autres sections Santé	18	19	18	37	1,1	1,0	2,1
Total	1 567	3 744*	4 366*	8 110*	2,4	2,8	5,2

* Les totaux des nombres de candidats ne sont pas les sommes des colonnes mais le nombre total de candidats distincts aux concours de MCF. En effet, un même candidat peut l'être sur plusieurs sections. Au total, ce sont 8 110 candidats qui ont déposé 49 141 candidatures, soit 31 candidatures par poste. © DGRH

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs titulaires 2023 - Session synchronisée et « au fil de l'eau » dans la filière universitaire.

Source : DGRH A1-1, A2, GALAXIE (ANTEE et FIDIS), décembre 2023.

En 2023, sur les 1 567 emplois publiés au recrutement de MCF, 8 110 candidats ont déposé 49 141 dossiers de candidature. Le taux de pression, égal au ratio nombre de candidats/nombre de postes, est de 5,2. Ce taux varie d'une discipline à l'autre et donc d'un groupe de disciplines à l'autre. Cependant, il faut rappeler qu'un candidat peut l'être dans plusieurs sections différentes. Le taux de pression est le plus bas dans les disciplines des « Autres sections de santé » et de « Théologie » et le plus haut dans celles des « Sciences humaines ».

Dans le corps des PR

Groupes de disciplines des sections du CNU	Postes publiés	Nombre de candidats			Nombre de candidats / Nombre de postes		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit et science politique	53	53	61	114	1,0	1,2	2,2
Sciences économiques et de gestion	60	72	113	185	1,2	1,9	3,1
Langues et littératures	90	142	99	241	1,6	1,1	2,7
Sciences humaines	133	211	252	463	1,6	1,9	3,5
Mathématiques et informatique	92	63	334	397	0,7	3,6	4,3
Physique	32	36	99	135	1,1	3,1	4,2
Chimie	29	47	86	133	1,6	3,0	4,6
Sciences de la terre	21	21	52	73	1,0	2,5	3,5
Sciences de l'ingénieur	102	48	258	306	0,5	2,5	3,0
Biologie et biochimie	48	58	80	138	1,2	1,7	2,9
Interdisciplinaire	34	55	62	117	1,6	1,8	3,4
Théologie				-	-	-	-
Pharmacie	12	8	8	16	0,7	0,7	1,3
Autres sections Santé	7	4	2	6	0,6	0,3	0,9
Total	713	777*	1 415*	2 192*	1,1	2,0	3,1

* Les totaux des nombres de candidats ne sont pas les sommes des colonnes mais le nombre total de candidats distincts aux concours de PR. En effet, un même candidat peut l'être sur plusieurs sections. Au total, ce sont 2 192 candidats qui ont déposé 4 641 candidatures, soit 7 candidatures par poste. © DGRH

Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2023 - Session synchronisée et « au fil de l'eau ».

Source : DGRH A1-1, A2, GALAXIE (ANTEE et FIDIS), décembre 2023.

Sur les 713 emplois publiés au recrutement de PR, 2 192 candidats ont déposé 4 641 dossiers de candidature. Le taux de pression est de 3,1 pour les postes de PR. Ce taux, qui varie d'un groupe de disciplines à l'autre, est peu élevé dans les disciplines de « Pharmacie » et de « Autres sections Santé ». C'est en « Chimie », puis en « Mathématiques et informatique » qu'il est le plus haut.

Dans la filière enseignante des corps du 2nd degré

Groupes de disciplines des sections du CNU	Postes publiés	Nombre de candidats			Nombre de candidats / Nombre de postes		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit et science politique	-	-	-	-	-	-	-
Sciences économiques et de gestion	181	216	183	399	1,2	1,0	2,2
Langues et littératures	240	838	362	1 200	3,5	1,5	5,0
Sciences humaines	26	100	110	210	3,8	4,2	8,1
Mathématiques et informatique	60	101	349	450	1,7	5,8	7,5
Physique	38	48	106	154	1,3	2,8	4,1
Chimie	2		1	1	0,0	0,5	0,5
Sciences de la terre	-	-	-	-	-	-	-
Sciences de l'ingénieur	130	23	210	233	0,2	1,6	1,8
Biologie et biochimie	26	65	43	108	2,5	1,7	4,2
Interdisciplinaire	125	137	347	484	1,1	2,8	3,9
Non renseigné	15	118	129	247	7,9	8,6	16,5
Total	843	1 817*	1 623*	3 440*	2,2	1,9	4,1

* Les totaux des nombres de candidats ne sont pas les sommes des colonnes mais le nombre total de candidats distincts. En effet, un même candidat peut candidater sur plusieurs sections. Au total, ce sont 3 440 candidats qui ont déposé 9 032 candidatures, soit près de 11 candidatures par poste. © DGRH

Champ : Campagnes de recrutement des enseignants du 2nd degré affectés dans l'enseignement supérieur en 2023.

Source : VEGA, première campagne (22 août 2022 - 12 janvier 2023) et seconde campagne, complémentaire (13 mars 2023 - 30 juin 2023).

Sur les 843 emplois publiés au recrutement d'enseignants de second degré, 3 440 candidats ont déposé 9 032 dossiers de candidature. Le taux de pression est ainsi de 4,1 pour ces postes. Ce taux, qui varie d'un groupe de disciplines à l'autre, est faible dans les disciplines de « Chimie » et de « Sciences de l'ingénieur ». C'est en « Sciences humaines », puis en « Mathématiques et informatique » qu'il est le plus haut.

— **Tableau 2.2** - Nombre de personnels enseignants titulaires recrutés, rapporté au nombre de postes proposés au recrutement, répartis par filière et par corps, 2023

Filière	Libellé du corps	Postes publiés	Postes pourvus par mutation, détachement et concours	Ratio : postes pourvus / postes publiés (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	713	646	90,6
	Maître de conférences des universités	1 567	1 436	91,6
	Total des postes de la filière	2 280	2 082	91,3
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	264	252	95,5
	Professeur de médecine générale	5	5	100,0
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	244	236	96,7
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	11	8	72,7
	Total des postes de la filière	524	501	95,6
Corps spécifiques	Corps assimilés aux professeurs des universités (1)	26	22	84,6
	Corps assimilés aux maîtres de conférences des universités (2)	11	8	72,7
	Total des postes de la filière	37	30	81,1
Filière enseignante des corps du 2 nd degré (3)	Professeur agrégé	ND	344	ND
	Professeur certifié	ND	360	ND
	Total des postes de la filière	843	704	83,5
Ensemble des recrutements des personnels enseignants titulaires		3 684	3 317	90,0

(1) Les corps assimilés aux professeurs des universités sont les corps d'astronome et de physicien, les directeurs d'études de l'EHESS, de l'EPHE, de l'EFEO © DGRH et de l'ENC, les professeurs du Muséum national d'Histoire naturelle, les professeurs de chaire du Cnam et les professeurs du Collège de France.

(2) Les corps assimilés aux maîtres de conférences des universités sont les corps d'astronome adjoint et de physicien adjoint, les maîtres de conférences de l'EHESS, de l'EPHE, de l'EFEO et de l'ENC et les maîtres de conférences du Muséum national d'Histoire naturelle.

(3) ND (non disponible) : Les postes publiés de la filière enseignante des corps du 2nd degré ne distinguent pas les corps de professeur agrégé et de professeur certifié.

Champ : Recrutements des personnels enseignants titulaires du supérieur.

Source : Bases Gesup et application Antée-Fidis pour les enseignants-chercheurs (hors HU), données du département DGRH A2-2 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire, base VEGA pour les enseignants du second degré.

Globalement, 90% des postes d'enseignants proposés au recrutement en 2023 sont pourvus. Le taux de pourvoiement dans la filière des corps spécifiques est plus bas (81%) que dans les autres filières enseignantes (universitaire, HU et enseignants des corps du second degré).

— **Tableau 2.3** - Nombre de recrutements de personnels enseignants titulaires, répartis par filière et par corps et ventilés par modalité de recrutement et sexe, 2023

Filière	Libellé du corps / Modalité de recrutement / Sexe	Mutation				Part mut/ Total recrut (en %)
		Femmes	Hommes	S/Total	Part des femmes (en %)	
Filière universitaire	Professeur des universités	33,0	49,0	82,0	40,2	12,7
	Maître de conférences des universités	84,0	74,0	158,0	53,2	11,0
	Total des recrutements de la filière	117,0	123,0	240,0	48,8	11,5
	Part par sexe / Total des recrutements par modalité (en %)	48,8	51,3	100,0	-	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	2,0	9,0	11,0	18,2	4,4
	Professeur de médecine générale			0,0	-	0,0
	Maître de conférences des univ-praticien hospitalier	5,0	4,0	9,0	55,6	3,8
	Maître de conférences des univ. de médecine générale			0,0	-	0,0
	Total des recrutements de la filière	7,0	13,0	20,0	35,0	4,0
	Part par sexe / Total des recrutements par modalité (en %)	35,0	65,0	100,0	-	-
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé					
	Professeur certifié					
	Total des recrutements de la filière	0,0	0,0	0,0	-	0,0
	Part par sexe / Total des recrutements par modalité (en %)				-	-
Ensemble des recrutements de personnels enseignants titulaires		124,0	136,0	260,0	47,7	7,9
Part par sexe / Total des recrutements par modalité (en %)		47,7	52,3	100,0	-	-

Champ : Recrutements des personnels enseignants titulaires du supérieur, hors enseignants-chercheurs des corps spécifiques dont la procédure de recrutement est différente d'un corps à l'autre.

Source : Applications Antée - Fidis (GALAXIE) pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire. Données du département DGRH A2-2 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire. Application VEGA pour les enseignants du 2nd degré.

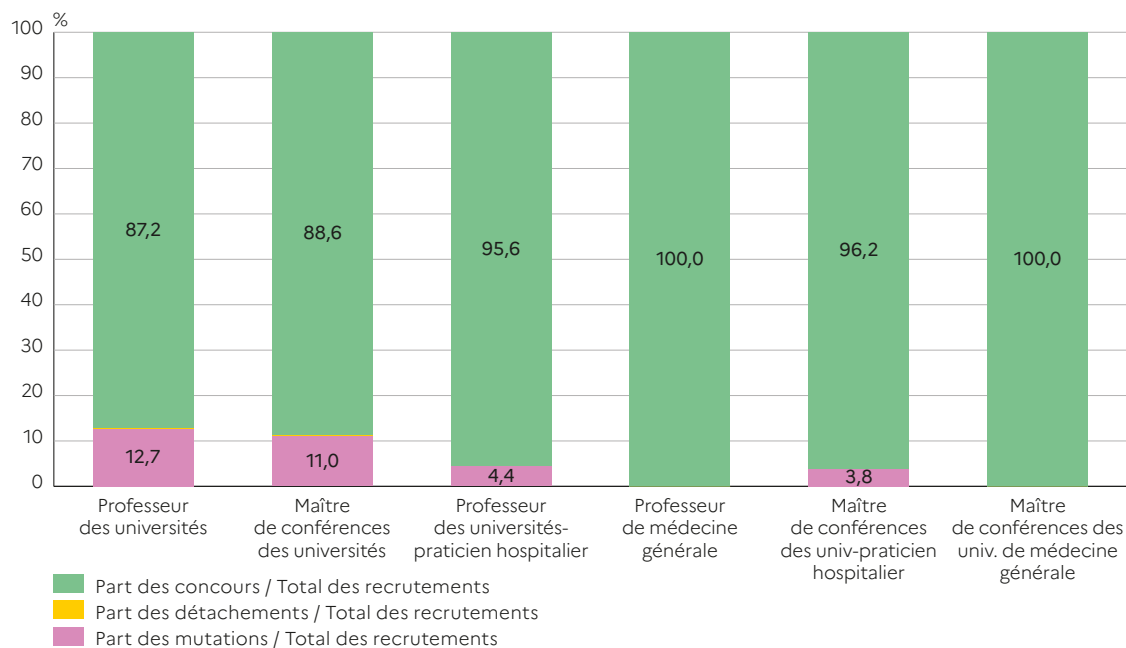
Le concours est la modalité principale de recrutement qui permet de pourvoir 92% des postes, alors que la mutation ne représente que 8% du recrutement. Les recrutements par voie de détachement restent exceptionnels.

Si la part des femmes dans l'ensemble des recrutements des personnels enseignants dans le supérieur est en 2023 de 45%, elle est en moyenne de 41% dans les corps des professeurs des universités et assimilés et de 46% dans les corps des maîtres de conférences et assimilés. Pour mémoire, les femmes représentent 40% de l'ensemble des enseignants-chercheurs titulaires des filières universitaire et hospitalo-universitaire (31% pour les PR et 46% pour les MCF).

Détachement				Part dét/ Total recrut (en %)	Concours				Part Conc/ Total recrut (en %)	Total recrute- ment	Part des femmes (en %)
Femmes	Hommes	S/Total	Part des femmes (en %)		Femmes	Hommes	S/Total	Part des femmes (en %)			
	1,0	1,0	0,0	0,2	229,0	334,0	563,0	40,7	87,2	646,0	40,6
4,0	1,0	5,0	80,0	0,3	572,0	701,0	1 273,0	44,9	88,6	1 436,0	46,0
4,0	2,0	6,0	66,7	0,3	801,0	1 035,0	1 836,0	43,6	88,2	2 082,0	44,3
66,7	33,3	100,0	-	-	43,6	56,4	100,0	-	-	-	-
					85,0	156,0	241,0	35,3	95,6	252,0	34,5
					4,0	1,0	5,0	80,0	100,0	5,0	80,0
					115,0	112,0	227,0	50,7	96,2	236,0	50,8
					5,0	3,0	8,0	62,5	100,0	8,0	62,5
0,0	0,0	0,0	-	0,0	209,0	272,0	481,0	43,5	96,0	501,0	43,1
0,0	0,0	0,0	-	-	43,5	56,5	100,0	-	-	-	-
					182,0	162,0	344,0	52,9	100,0	344,0	52,9
					163,0	197,0	360,0	45,3	100,0	360,0	45,3
0,0	0,0	0,0		0,0	345,0	359,0	704,0	49,0	100,0	704,0	49,0
0,0		0,0	-	-	49,0		49,0	-	-	-	-
4,0	2,0	6,0	66,7	0,2	1 355,0	1 666,0	3 021,0	44,9	91,9	3 287,0	45,1
66,7	33,3	100,0	-	-	44,9	55,1	100,0	-	-	-	-

© DGRH

— **Figure 2.1** - Le taux de recrutement des personnels enseignants-chercheurs titulaires par corps selon la modalité de recrutement, 2023

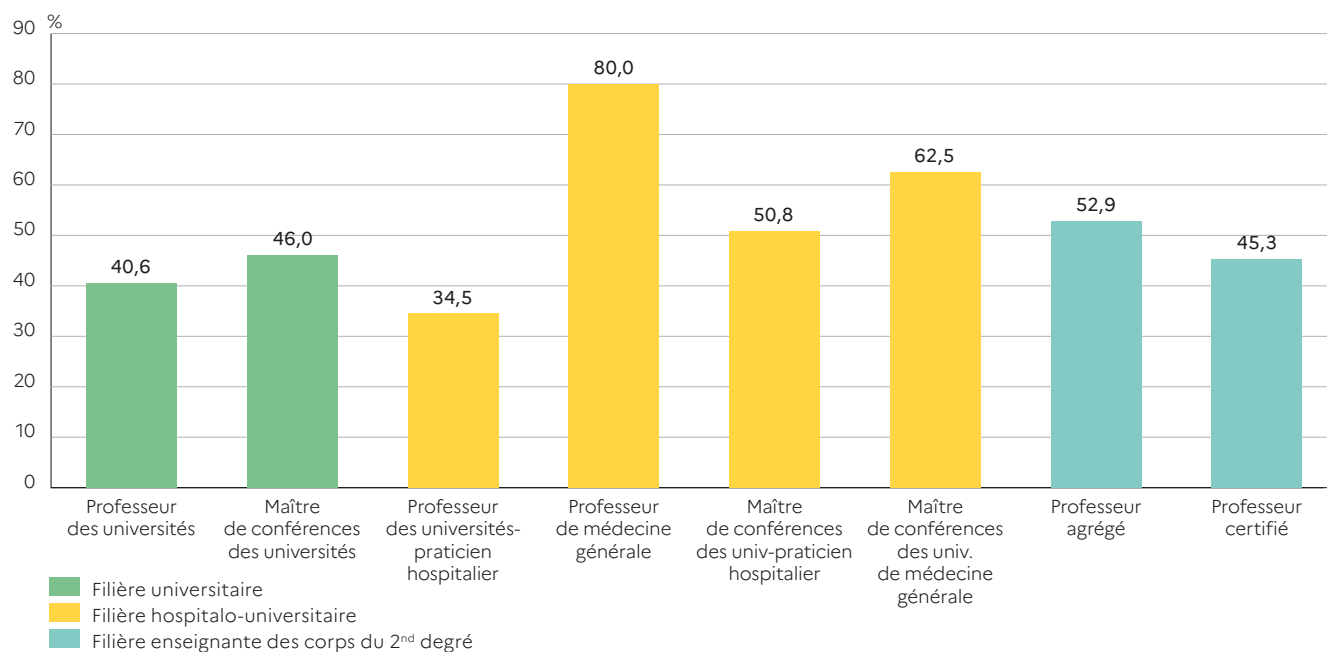


Champ : Recrutements des personnels enseignants-chercheurs titulaires du supérieur, hors enseignants-chercheurs des corps spécifiques dont la procédure de recrutement est différente d'un corps à l'autre.

© DGRH

Source : Applications Antée - Fidis (GALAXIE) pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire. Données du département DGRH A2-2 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire.

— **Figure 2.2** - Le taux de féminisation des recrutements des personnels enseignants du supérieur selon la filière et le corps, en 2023



Champ : Recrutements des personnels enseignants titulaires du supérieur, hors enseignants-chercheurs des corps spécifiques dont la procédure de recrutement est différente d'un corps à l'autre.

© DGRH

Source : Applications Antée - Fidis (GALAXIE) pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire. Données du département DGRH A2-2 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire. Application VEGA pour les enseignants du 2nd degré.

B. La parité dans le recrutement des enseignants-chercheurs titulaires

— **Tableau 2.4** - La composition des sections du Conseil national des universités (CNU) et des jurys de concours de l'agrégation de l'enseignement supérieur, au 31/12/2023

a - La composition des sections du CNU, réparties par groupes de disciplines et ventilées par corps et sexe

Groupes de disciplines des sections CNU	Corps									
	PR et assimilés					MCF et assimilés				
	Sexe		Ensemble	%		Sexe		Ensemble	%	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Droit et science politique	63	68	131	48,1	51,9	69	63	132	52,3	47,7
Sciences économiques et de gestion	50	46	96	52,1	47,9	52	43	95	54,7	45,3
Langues et littératures	139	125	264	52,7	47,3	161	108	269	59,9	40,1
Sciences humaines	147	136	283	51,9	48,1	161	126	287	56,1	43,9
Mathématiques et informatique	54	76	130	41,5	58,5	59	73	132	44,7	55,3
Physique	36	59	95	37,9	62,1	47	49	96	49,0	51,0
Chimie	48	60	108	44,4	55,6	60	46	106	56,6	43,4
Sciences de la terre	38	52	90	42,2	57,8	45	45	90	50,0	50,0
Sciences de l'ingénieur	55	125	180	30,6	69,4	75	105	180	41,7	58,3
Biologie et biochimie	94	107	201	46,8	53,2	108	95	203	53,2	46,8
Pharmacie	25	29	54	46,3	53,7	31	23	54	57,4	42,6
Médecine	147	254	401	36,7	63,3	139	100	239	58,2	41,8
Odontologie	10	12	22	45,5	54,5	14	8	22	63,6	36,4
Autres sections Santé	4	5	9	44,4	55,6	7	1	8	87,5	12,5
Interdisciplinaire	62	77	139	44,6	55,4	80	62	142	56,3	43,7
Théologie			0					0		
Total général	972	1 231	2 203	44,1	55,9	1 108	947	2 055	53,9	46,1

Les sections du CNU, dont la composition résulte des élections de 2023, comprennent des membres élus et des membres nommés, avec des membres titulaires et des suppléants.

© DGRH

Champ : Composition des sections du CNU.

Source : Base Galaxie au 31/12/2023.

Les sections du Conseil national des universités (CNU) établissent les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités. Les candidats inscrits sur ces listes peuvent ensuite être recrutés par concours ouverts par les établissements d'enseignement supérieur. Cependant, la campagne de qualification 2023 est la troisième qui, en application de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR), supprime l'inscription sur une liste de qualification par le CNU aux fonctions de PR pour les MCF titulaires et pour les enseignants-chercheurs titulaires assimilés au corps des MCF.

La part des femmes dans les sections du CNU est très variable selon qu'elles appartiennent aux corps des professeurs des universités et assimilés ou aux corps des maîtres de conférences et assimilés. Elle est ainsi de 44% contre 31% de femmes dans les effectifs du corps des PR et assimilés et de 54% contre 46% de femmes dans les effectifs des maîtres de conférences et assimilés.

Elle varie également d'un groupe de disciplines à l'autre : en Langues et littératures, la part des femmes est de 53% dans le corps des PR et de 60% dans le corps des MCF, alors qu'en Sciences de l'ingénieur elle n'atteint que 31% dans le corps des PR et 42% dans celui des MCF.

b - La composition des jurys de concours de l'agrégation, ventilés par sexe

Concours agrégation 2022	Corps				
	PR et assimilés				
	Sexe		Ensemble	%	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Science politique	3	4	7	42,9	57,1
Total agrégations	3	4	7	42,9	57,1

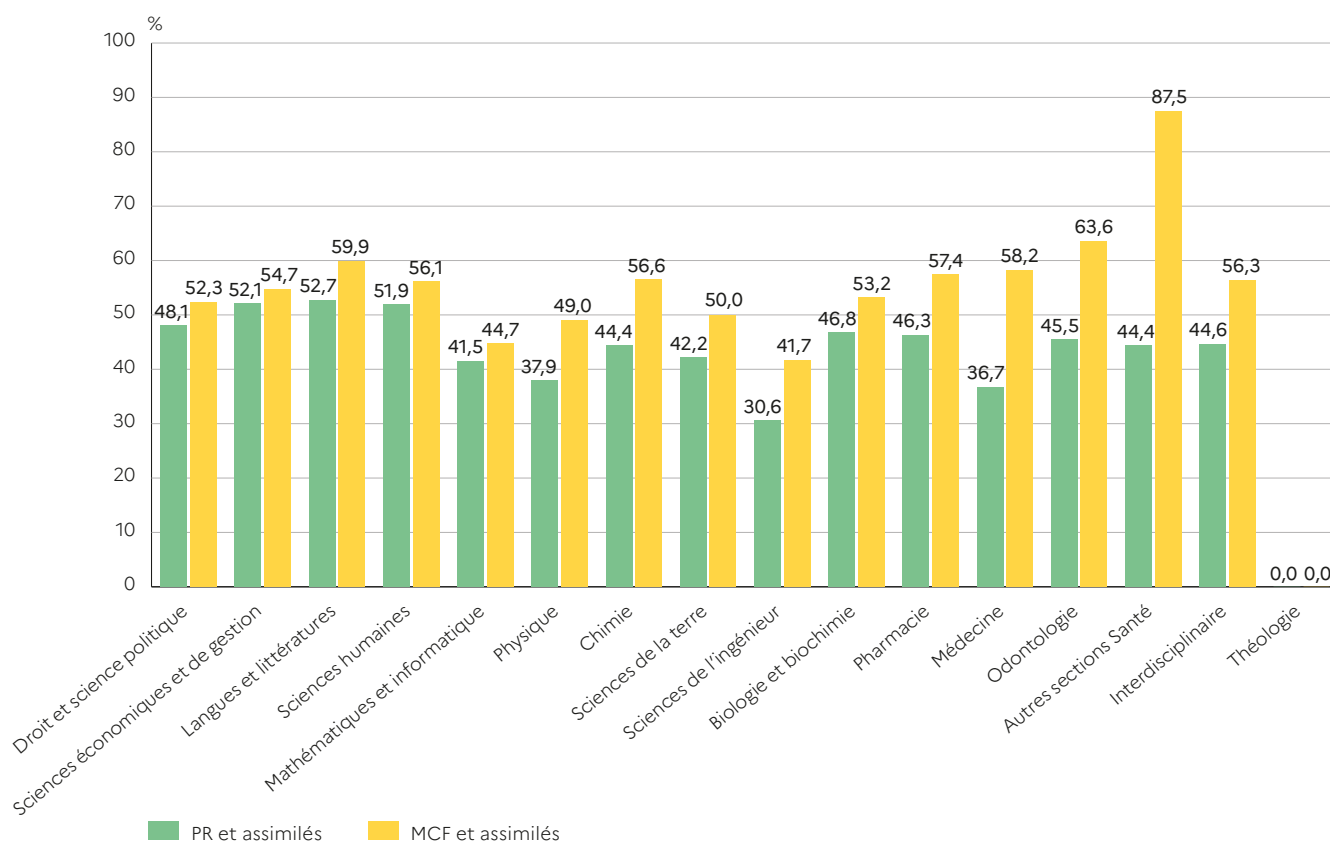
Champ : Composition des jurys des concours de l'agrégation de l'enseignement supérieur.

© DGRH

Source : Données du département du pilotage et d'appui aux établissements (DGRH A2-1).

Les jurys de concours de l'agrégation de l'enseignement supérieur (ouverts selon les années dans les disciplines juridiques, politique ou économiques et de gestion) ne sont composés que de professeurs des universités et corps assimilés. La part des femmes est de 43% parmi les membres du jury du concours d'agrégation ouvert en Science politique en 2023.

— **Figure 2.3** - La part des femmes dans les sections du CNU selon le corps et le groupe de disciplines, au 31/12/2022



Les sections du CNU, dont la composition résulte des élections de 2023, comprennent des membres élus et des membres nommés, avec des membres titulaires et des suppléants.

© DGRH

Champ : Composition des sections du CNU.

Source : Base Galaxie au 31/12/2023.

— **Tableau 2.5** - La présidence des sections du Conseil national des universités et des jurys de concours de l'agrégation de l'enseignement supérieur, au 31/12/2023

a - La présidence des sections du CNU ventilée par groupes de disciplines

Groupes de disciplines des sections du CNU	Corps				
	PR et assimilés				
	Sexe		Ensemble	%	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Droit et science politique	2	2	4	50,0	50,0
Sciences économiques et de gestion	2		2	100,0	0,0
Langues et littératures	4	5	9	44,4	55,6
Sciences humaines	3	6	9	33,3	66,7
Mathématiques et informatique		3	3	0,0	100,0
Physique	3		3	100,0	0,0
Chimie	1	2	3	33,3	66,7
Sciences de la terre	1	3	4	25,0	75,0
Sciences de l'ingénieur	1	3	4	25,0	75,0
Biologie et biochimie	4	2	6	66,7	33,3
Pharmacie	3	3	6	50,0	50,0
Médecine	3	12	15	20,0	80,0
Odontologie	1	2	3	33,3	66,7
Autres sections Santé	1	1	2	50,0	50,0
Interdisciplinaire			0		
Théologie	2	3	5	40,0	60,0
Total général	31	47	78	39,7	60,3

Champ : Présidence des sections du CNU.

© DGRH

Source : Base Galaxie au 31/12/2023 (à partir des élections du CNU 2023).

60% des sections du CNU sont présidées par des hommes. Les présidences des sections de Biologie et biochimie sont à majorité féminine et celles des Sciences économiques et de gestion et de Physique exclusivement féminines. Si les femmes représentent 32% des effectifs des sections du CNU dans le corps des PR et corps assimilés, 40% des sections sont présidées par des femmes.

b - La présidence des jurys des concours de l'agrégation

Concours agrégation 2023	Corps				
	PR et assimilés				
	Sexe		Ensemble	en %	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Science politique	1	0	1	100,0	0,0
Total agrégations	1	0	1	100,0	0,0

Champ : Présidence des jurys de l'agrégation.

© DGRH

Source : Données du département du pilotage et d'appui aux établissements (DGRH A2-1).

En 2023, le concours d'agrégation en Science politique était présidé par une femme.

3

Les parcours professionnels des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur

Ce chapitre présente des données de l'année 2023 sur les départs définitifs et temporaires des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur et sur l'avancement et la mobilité des enseignants-chercheurs titulaires.

→ En 2023, 1 618 enseignants titulaires sont partis à la retraite, soit 2,4 % des effectifs. 63 % de ces départs concernent des enseignants-chercheurs universitaires, 23 % des enseignants du second degré et 13 % des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. L'âge moyen de départ à la retraite est de 65,6 ans (67,4 ans pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, 65,8 ans pour les enseignants-chercheurs universitaires, 64 ans pour les enseignants du second degré). Cet âge est légèrement inférieur pour les femmes (64,8 ans).

→ Dans la filière universitaire, tous grades confondus, les femmes candidatent autant que les hommes (35 %) à l'avancement de grade, mais elles sont davantage promues que les hommes (46 % contre 39 %). Par ailleurs, les âges moyens de promotion au grade supérieur des femmes sont très proches de ceux des hommes. Enfin, les durées moyennes dans le grade d'origine sont globalement comparables entre les femmes et les hommes.

→ Dans la filière hospitalo-universitaire, la part des femmes parmi les promus (33 %) est plus élevée que celle parmi les promouvables (31 %). Cette part parmi les promus dans les grades de MCU-PH est comprise entre 45 % pour la 1^{re} classe et 65 % pour la hors classe. Cette part décroît avec la progression des avancements dans les grades de PU-PH (36 % pour la 1^{re} classe contre 19,5 % pour le 2^e échelon de la classe exceptionnelle). Par ailleurs, les âges moyens des femmes promues sont similaires à ceux des hommes.

→ Le taux de mobilité (mutations + recrutement avec mobilité géographique) des professeurs des universités est de 1,5 % contre 0,5 % pour les maîtres de conférences. Ces taux sont un peu plus élevés pour les femmes PR (1,9 % contre 1,3 % pour les hommes) et similaires pour les MCF (0,5 %).

→ La part des femmes recrutées au titre de la mutation prioritaire représente 40 % des recrutées par mutation (18 % pour les PR et 44 % pour les MCF), contre 27 % pour les hommes (12 % pour les PR et 36,5 % pour les MCF). 39 % des candidats à une mutation prioritaire ont obtenu satisfaction. Ce taux est de 42 % pour les femmes contre 35 % pour les hommes.

A. Les départs définitifs et temporaires des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur

1. Les départs à la retraite

— **Tableau 3.1** - Effectifs des personnels enseignants titulaires partis à la retraite, répartis par filière et corps, rapportés aux effectifs en fonction, 2023

Filière	Libellé long corps	Effectifs au 31/12/2022	Départs à la retraite	Départs à la retraite / Effectifs (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	15 781	539	3,4
	Maître de conférences des universités	31 914	450	1,4
	Assistant de l'enseignement supérieur	2	2	100,0
Total de la filière universitaire		47 697	991	2,1
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		70,0	61,2	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	4 414	184	4,2
	Professeur des universités de médecine générale	41	5	12,2
	Maître de conférences des univ.-praticien hospitalier	1 857	27	1,5
	Maître de conférences des univ. de médecine générale	45		0,0
Total de la filière hospitalo-universitaire		6 357	216	3,4
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		9,3	13,3	-
Corps spécifiques	Astronome	103	6	5,8
	Physicien	44	4	9,1
	Astronome adjoint	119		0,0
	Physicien adjoint	73		0,0
	Directeur d'études de l'EHESS	109	7	6,4
	Maître de conférences de l'EHESS	57	2	3,5
	Directeur d'études de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	142	2	1,4
	Maître de conférences de l'EPHE, l'ENC et l'EFEO	90	1	1,1
	Professeur du Cnam	55	4	7,3

Filière	Libellé long corps	Effectifs au 31/12/2022	Départs à la retraite	Départs à la retraite / Effectifs (en %)
	Professeur du Collège de France	44		0,0
	Professeur du Muséum national d'histoire naturelle	76	1	1,3
	Maître de conf. Muséum national d'histoire naturelle	137	4	2,9
	Professeur de l'École Centrale de Paris de 1 ^{re} cat.	1		0,0
Total des corps spécifiques		1 050	31	3,0
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		1,5	1,9	-
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	307	12	3,9
Total de la filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré		307	12	3,9
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,5	0,7	-
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	6 968	204	2,9
	Chaire Supérieure	1		
	Professeur de l'Ensam	59	4	6,8
	Professeur certifié	4 382	127	2,9
	Professeur d'EPS	834	22	2,6
	Professeur de lycée professionnel	427	9	2,1
	Chargé d'enseignement d'EPS	2		0,0
Total de la filière enseignante des corps du 2 nd degré		12 673	366	2,9
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		18,6	22,6	-
Filière éducation-orientation	Conseiller principal d'éducation	55	2	3,6
	Psychologue de l'éducation nationale	5		0,0
Total de la filière éducation-orientation		60	2	3,3
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,1	0	-
Filière personnel de direction	Personnel de direction	1		
Total de la filière personnel de direction		1	0	
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,0	0,0	-
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional	3		0,0
	Inspecteur de l'éducation nationale	3		0,0
Total de la filière d'inspection		6	0	0,0
Part des effectifs de la filière / Ensemble des effectifs (en %)		0,0	0,0	-
Ensemble des effectifs		68 151	1 618	2,4

Les effectifs des agents sur emplois fonctionnels ont été maintenus pour l'équilibre global de l'indicateur, bien que ceux-ci soient réintégrés dans leurs corps d'origine au moment de partir à la retraite.

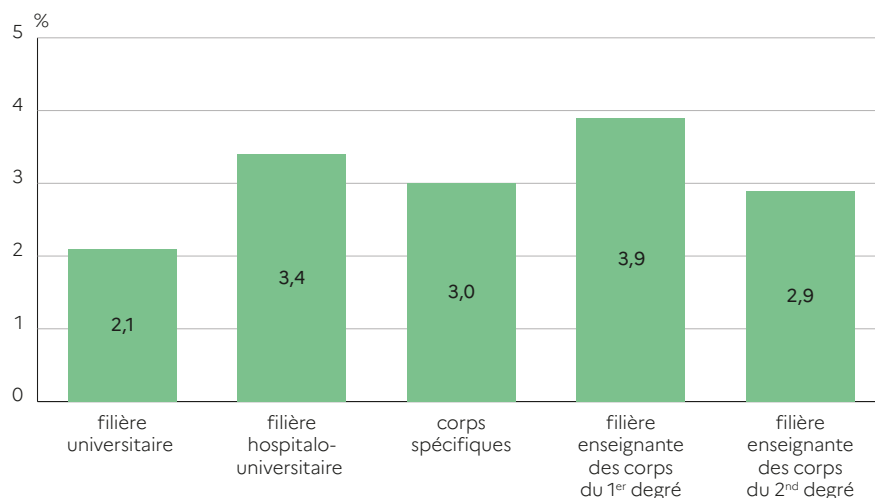
© DGRH

Champ : Personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur partis à la retraite.

Source : RHSUPINFO, GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

En 2023, le taux des départs en retraite des personnels enseignants titulaires est de 2,4% des effectifs. C'est dans les corps enseignants du 1^{er} degré que le taux est le plus élevé (3,9%). À noter que le taux des départs en retraite des filières d'inspection et des personnels de direction ne sont pas significatif compte tenu des très faibles effectifs.

— **Figure 3.1** - Le taux des départs à la retraite par rapport aux effectifs en fonction selon la filière, 2023



Les effectifs des agents sur emplois fonctionnels ont été maintenus pour l'équilibre global de l'indicateur, bien que ceux-ci soient réintégrés dans leurs corps d'origine au moment de partir à la retraite.

© DGRH

Champ : Personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur partis à la retraite.

Source : RHSUPINFO, GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

— **Tableau 3.2** - Effectifs de personnels enseignants titulaires partis à la retraite, répartis par filière, corps et sexe - Âge moyen de départ à la retraite, 2023

Catégorie de personnel	Libellé du corps	Nombre de départs à la retraite				Âge moyen de départ à la retraite		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	144	419	563	25,6	65,3	66,5	66,2
	Maître de conférences et assimilés	185	274	459	40,3	64,8	65,8	65,4
	Total de la filière	329	693	1 022	32,2	65,0	66,2	65,8
	Part de la filière / Ensemble des départs à la retraite (en %)	59,3	65,2	63,2	-	-	-	-
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	40	149	189	21,2	67,5	67,5	67,5
	Maître de conférences et assimilés	7	20	27	25,9	65,7	66,9	66,6
	Total de la filière	47	169	216	21,8	67,2	67,4	67,4
	Part de la filière / Ensemble des départs à la retraite (en %)	8,5	15,9	13,3	-	-	-	-
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	9	3	12	75,0	62,8	63,3	62,9
	Total de la filière	9	3	12	75,0	62,8	63,3	62,9
	Part de la filière (cat. statutaire) / Ensemble des départs à la retraite (en %)	1,6	0,3	0,7	-	-	-	-

Catégorie de personnel	Libellé du corps	Nombre de départs à la retraite				Âge moyen de départ à la retraite		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière enseignante des corps du 2 nd degré et éducation - orientation	Professeur agrégé	91	113	204	44,6	63,9	64,0	64,0
	Professeur certifié et assimilés	77	83	160	48,1	63,8	64,3	64,1
	Professeur de l'Ensam	2	2	4	50,0	63,0	62,0	62,5
	Total de la filière	170	198	368	46,2	63,8	64,1	64,0
	Part de la filière / Ensemble des départs à la retraite (en %)	30,6	18,6	22,7	-	-	-	-
Ensemble des départs à la retraite		555	1 063	1 618	34,3	64,8	66,0	65,6

Les effectifs des agents sur emplois fonctionnels ont été maintenus pour l'équilibre global de l'indicateur, bien que ceux-ci soient réintégrés dans leurs corps d'origine au moment de partir à la retraite.

© DGRH

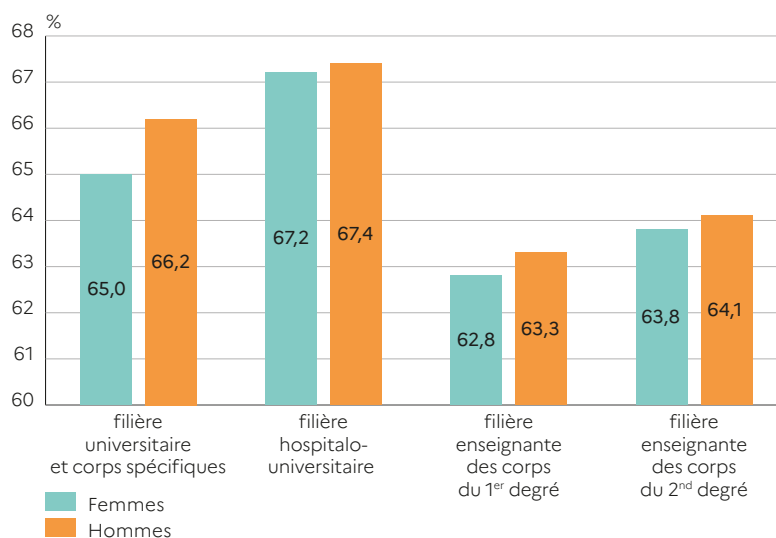
Champ : Personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur partis à la retraite.

Source : RHSUPINFO, GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

Les 1 618 personnels enseignants titulaires partis à la retraite en 2023 sont composés pour 63 % d'enseignants-chercheurs universitaires, de 23 % d'enseignants du second degré et de 13 % d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. Un tiers des personnels enseignants titulaires partis à la retraite sont des femmes.

L'âge moyen de départ à la retraite est de 65,6 ans, cet âge étant légèrement inférieur pour les femmes (64,8 ans). Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires partent à la retraite en moyenne à un âge plus élevé (67,4 ans), tandis que les enseignants du second degré partent un peu plus jeunes (64 ans).

— **Figure 3.2 - L'âge moyen de départ à la retraite selon la filière et le sexe, 2023**



Les effectifs des agents sur emplois fonctionnels ont été maintenus pour l'équilibre global de l'indicateur, bien que ceux-ci soient réintégrés dans leurs corps d'origine au moment de partir à la retraite.

© DGRH

Champ : Personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur partis à la retraite.

Source : RHSUPINFO, GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

2. Les autres départs définitifs

— **Tableau 3.3** - Répartition des départs définitifs autres que les retraites des personnels enseignants titulaires, par modalité de départ, par filière, corps et sexe, 2023

Filière	Corps	Autres fins de fonction*			Décès		
		F	H	S/T	F	H	S/T
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	1	2	3	2	11	13
	Maître de conférences et assimilés	12	20	32	2	10	12
	Total de la filière	13	22	35	4	21	25
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	92,9	100,0	97,2	36,4	84,0	69,4
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés			0	1	1	2
	Maître de conférences et assimilés			0			0
	Total de la filière	0	0	0	1	1	2
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	0,0	0,0	0,0	9,1	4,0	5,6
Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles			0			0
	Total de la filière	0	0	0	0	0	0
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	1		1	5	2	7
	Professeur certifié et assimilés				1	1	2
	Professeur de l'Ensam			0			0
	Total de la filière	1	0	1	6	3	9
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	7,1	0,0	2,8	54,5	12,0	25,0
Filière d'inspection	Inspecteur d'académie-Insp. pédagogique régional			0			0
	Inspecteur de l'éducation nationale			0			0
	Total de la filière	0	0	0	0	0	0
	Part filière / total motif de départ définitif (en %)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble des départs définitifs autre que la retraite		14	22	36	11	25	36
Part par sexe / sous-total motif de départ définitif (en %)		38,9	61,1	100,0	30,6	69,4	100,0
Part / Total général des motifs de départ définitif autre que la retraite (en %)		7,9	12,4	20,3	6,2	14,1	20,3

* Par autres fins de fonction, on entend les départs vers d'autres administrations, les fins de stage et les abandons de poste.

Champ : Départs définitifs (autres que retraites) des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur.

Source : GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

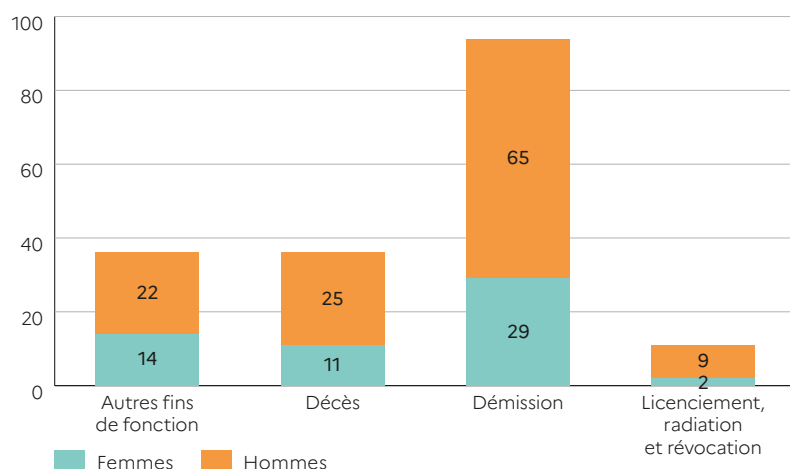
En 2023, les autres départs définitifs (en dehors des retraites), au nombre de 177, concernent majoritairement les personnels enseignants titulaires de la filière universitaire et corps spécifiques (81%). Les démissions représentent plus de la moitié des autres départs définitifs (53%).

La part des femmes dans ces départs définitifs autres que les retraites est de 32%.

Démission			Licenciement, radiation et révocation			Total général			Part des femmes (en %)
F	H	S/T	F	H	S/T	F	H	Total	
2	13	15		2	2	5	28	33	15,2
20	42	62	2	3	5	36	75	111	32,4
22	55	77	2	5	7	41	103	144	28,5
75,9	84,6	81,9	100,0	55,6	63,6	73,2	85,1	81,4	-
	4	4		1	1	1	6	7	14,3
4	6	10			0	4	6	10	40,0
4	10	14	0	1	1	5	12	17	29,4
13,8	15,4	14,9	0,0	11,1	9,1	8,9	9,9	9,6	-
		0		1	1	0	1	1	0,0
0	0	0	0	1	1	0	1	1	0,0
0,0	0,0	0,0	0,0	11,1	9,1	0,0	0,8	0,6	-
		0		2	2	6	4	10	60,0
3		3				4	1	5	80,0
		0			0	0	0	0	-
3	0	3	0	2	2	10	5	15	66,7
10,3	0,0	3,2	0,0	22,2	18,2	17,9	4,1	8,5	-
		0			0	0	0	0	-
		0			0	0	0	0	-
0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-
29	65	94	2	9	11	56	121	177	31,6
30,9	69,1	100,0	18,2	81,8	100,0	31,6	68,4	100,0	-
16,4	36,7	53,1	1,1	5,1	6,2	31,6	68,4	100,0	-

© DGRH

— **Figure 3.3** - Les effectifs des départs définitifs autres que les retraites selon le sexe, 2023



© DGRH

* Par autres fins de fonction, on entend les départs vers d'autres administrations, les fins de stage et les abandons de poste.

Champ : Départs définitifs (autres que retraites) des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur.

Source : GESUP2, EPP, DE (Direction de l'encadrement).

3. Les départs temporaires

— **Tableau 3.4** - Effectifs des personnels enseignants-chercheurs titulaires partis au cours de l'année, répartis par position administrative et ventilés par filière, corps et sexe, 2023

Filière	Corps	Congé parental			Détachement		
		F	H	S/total	F	H	S/total
Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés			0	12	34	46
	Maître de conférences et assimilés	8	2	10	34	54	88
	Total de la filière	8	2	10	46	88	134
	Part de la filière / Effectifs de la position administrative (en %)	72,7	100,0	76,9	97,9	98,9	98,5
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés			0		1	1
	Maître de conférences et assimilés	3		3	1		1
	Total de la filière	3	0	3	1	1	2
	Part de la filière / Effectifs de la position administrative (en %)	27,3	0,0	23,1	2,1	1,1	1,5
Ensemble des effectifs		11	2	13	47	89	136
Part des effectifs par sexe / Position administrative (en %)		84,6	15,4	-	34,6	65,4	-

Les effectifs relatifs aux départs temporaires peuvent évoluer de manière significative d'une année sur l'autre, en raison des aléas liés à la gestion des personnels.

Champ : Départs temporaires des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur.

Source : RHSUPINFO 2023.

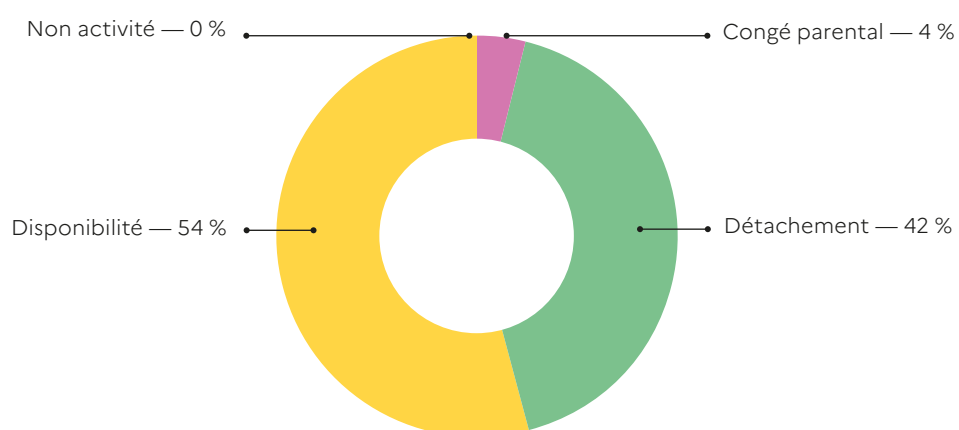
Disponibilité			Non activité			Ensemble			Part des femmes (en %)
F	H	S/total	F	H	S/total	F	H	Total	
2	14	16			0	14	48	62	22,6
62	57	119			0	104	113	217	47,9
64	71	135	0	0	0	118	161	279	42,3
86,5	69,6	76,7	-	-	-	89,4	83,4	85,8	-
4	21	25			0	4	22	26	15,4
6	10	16			0	10	10	20	50,0
10	31	41	0	0	0	14	32	46	30,4
13,5	30,4	23,3	-	-	-	10,6	16,6	14,2	-
74	102	176	0	0	0	132	193	325	40,6
42,0	58,0	-	-	-	-	40,6	59,4	-	-

© DGRH

En 2023, les agents en disponibilité et en détachement représentent respectivement 54 % et 42 % des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur qui ont été placés dans une position administrative autre que celle d'activité. Parmi les personnels détachés, 98,5 % sont des enseignants-chercheurs de la filière universitaire et corps spécifiques. Parmi les personnels en disponibilité, 77 % sont des enseignants-chercheurs de la filière universitaire et corps spécifiques.

Les femmes représentent 41 % des départs temporaires.

— **Figure 3.4** - Les effectifs des enseignants-chercheurs titulaires partis temporairement en cours d'année selon la position administrative (en %), 2023



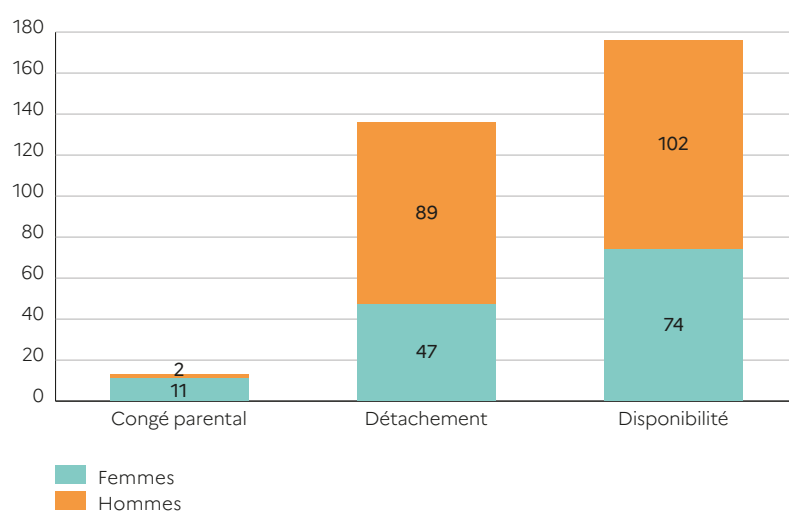
Les effectifs relatifs aux départs temporaires peuvent évoluer de manière significative, d'une année sur l'autre, en raison des aléas liées à la gestion des personnels.

© DGRH

Champ : Départs temporaires des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur.

Source : R^HSUPINFO 2023.

— **Figure 3.5** - Les effectifs des enseignants-chercheurs titulaires partis temporairement en cours d'année selon la position administrative et le sexe, 2023



Les effectifs relatifs aux départs temporaires peuvent évoluer de manière significative, d'une année sur l'autre, en raison des aléas liées à la gestion des personnels.

© DGRH

Champ : Départs temporaires des personnels enseignants titulaires de l'enseignement supérieur.

Source : RHSUPINFO 2023.

B. Avancement et mobilité des enseignants-chercheurs titulaires

1. Les promotions dans un grade supérieur des enseignants-chercheurs titulaires

— **Tableau 3.5** - Nombre d'enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques) promouvables, candidats et promus à l'avancement de grade, répartis par corps, grade de promotion et groupe CNU et ventilés par sexe, 2023

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables (a)				Femmes
			Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	
Droit et Science politique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	78	174	252	31,0	22
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	161	263	424	38,0	37
		PR de 1 ^{re} classe	190	257	447	42,5	65
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	60	66	126	47,6	23
		Maître de conférences hors classe	328	369	697	47,1	95
Sciences économiques et de gestion	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	64	136	200	32,0	21
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	123	222	345	35,7	48
		PR de 1 ^{re} classe	136	219	355	38,3	53
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	78	97	175	44,6	30
		Maître de conférences hors classe	360	341	701	51,4	129
Langues et Littératures	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	124	115	239	51,9	43
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	250	210	460	54,3	89
		PR de 1 ^{re} classe	308	241	549	56,1	126
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	199	93	292	68,2	66
		Maître de conférences hors classe	747	387	1 134	65,9	268

Candidats (b)			Promus (c)				Ratio cand/ promouv b/a (en %)	Ratio promu/ promouv c/a (en %)	Ratio promu/ cand c/b (en %)
Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)			
49	71	31,0	12	14	26	46,2	28,2	10,3	36,6
73	110	33,6	18	36	54	33,3	25,9	12,7	49,1
77	142	45,8	29	46	75	38,7	31,8	16,8	52,8
25	48	47,9	18	12	30	60,0	38,1	23,8	62,5
78	173	54,9	49	37	86	57,0	24,8	12,3	49,7
53	74	28,4	11	19	30	36,7	37,0	15,0	40,5
98	146	32,9	18	29	47	38,3	42,3	13,6	32,2
91	144	36,8	30	35	65	46,2	40,6	18,3	45,1
51	81	37,0	14	26	40	35,0	46,3	22,9	49,4
121	250	51,6	59	28	87	67,8	35,7	12,4	34,8
47	90	47,8	12	15	27	44,4	37,7	11,3	30,0
93	182	48,9	33	28	61	54,1	39,6	13,3	33,5
120	246	51,2	54	46	100	54,0	44,8	18,2	40,7
32	98	67,3	48	22	70	68,6	33,6	24,0	71,4
90	358	74,9	104	30	134	77,6	31,6	11,8	37,4

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables (a)				Femmes
			Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	
Sciences humaines	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	122	216	338	36,1	50
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	238	376	614	38,8	73
		PR de 1 ^{re} classe	350	397	747	46,9	113
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	117	135	252	46,4	49
		Maître de conférences hors classe	624	562	1 186	52,6	208
Mathématiques et Informatique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	64	362	426	15,0	23
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	102	555	657	15,5	24
		PR de 1 ^{re} classe	120	439	559	21,5	36
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	112	242	354	31,6	55
		Maître de conférences hors classe	307	993	1 300	23,6	90
Physique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	29	158	187	15,5	8
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	38	262	300	12,7	11
		PR de 1 ^{re} classe	47	141	188	25,0	15
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	30	73	103	29,1	13
		Maître de conférences hors classe	130	371	501	25,9	41
Chimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	58	178	236	24,6	14
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	92	223	315	29,2	31
		PR de 1 ^{re} classe	82	192	274	29,9	21
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	60	71	131	45,8	29
		Maître de conférences hors classe	283	397	680	41,6	108
Sciences de la terre	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	16	64	80	20,0	5
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	27	102	129	20,9	12
		PR de 1 ^{re} classe	28	87	115	24,3	16
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	19	32	51	37,3	8
		Maître de conférences hors classe	96	183	279	34,4	26
Sciences de l'ingénieur	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	65	415	480	13,5	31
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	101	569	670	15,1	35
		PR de 1 ^{re} classe	114	532	646	17,6	40
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	64	272	336	19,0	20
		Maître de conférences hors classe	316	1 007	1 323	23,9	122
Biologie et Biochimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	73	173	246	29,7	29
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	130	241	371	35,0	41
		PR de 1 ^{re} classe	197	206	403	48,9	62
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	93	78	171	54,4	37
		Maître de conférences hors classe	592	491	1 083	54,7	208

Candidats (b)			Promus (c)				Ratio cand/ promouv b/a (en %)	Ratio promu/ promouv c/a (en %)	Ratio promu/ cand c/b (en %)
Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)			
83	133	37,6	14	27	41	34,1	39,3	12,1	30,8
138	211	34,6	32	47	79	40,5	34,4	12,9	37,4
157	270	41,9	59	78	137	43,1	36,1	18,3	50,7
53	102	48,0	32	39	71	45,1	40,5	28,2	69,6
188	396	52,5	104	74	178	58,4	33,4	15,0	44,9
150	173	13,3	10	40	50	20,0	40,6	11,7	28,9
167	191	12,6	13	68	81	16,0	29,1	12,3	42,4
181	217	16,6	17	78	95	17,9	38,8	17,0	43,8
92	147	37,4	37	48	85	43,5	41,5	24,0	57,8
296	386	23,3	43	107	150	28,7	29,7	11,5	38,9
48	56	14,3	1	20	21	4,8	29,9	11,2	37,5
79	90	12,2	6	32	38	15,8	30,0	12,7	42,2
57	72	20,8	7	22	29	24,1	38,3	15,4	40,3
24	37	35,1	11	15	26	42,3	35,9	25,2	70,3
110	151	27,2	20	45	65	30,8	30,1	13,0	43,0
58	72	19,4	4	24	28	14,3	30,5	11,9	38,9
80	111	27,9	13	30	43	30,2	35,2	13,7	38,7
62	83	25,3	11	28	39	28,2	30,3	14,2	47,0
26	55	52,7	23	17	40	57,5	42,0	30,5	72,7
139	247	43,7	40	48	88	45,5	36,3	12,9	35,6
25	30	16,7	1	6	7	14,3	37,5	8,8	23,3
37	49	24,5	6	12	18	33,3	38,0	14,0	36,7
30	46	34,8	9	17	26	34,6	40,0	22,6	56,5
11	19	42,1	8	7	15	53,3	37,3	29,4	78,9
53	79	32,9	10	28	38	26,3	28,3	13,6	48,1
163	194	16,0	17	44	61	27,9	40,4	12,7	31,4
208	243	14,4	16	69	85	18,8	36,3	12,7	35,0
229	269	14,9	18	97	115	15,7	41,6	17,8	42,8
99	119	16,8	11	58	69	15,9	35,4	20,5	58,0
337	459	26,6	50	115	165	30,3	34,7	12,5	35,9
54	83	34,9	11	18	29	37,9	33,7	11,8	34,9
89	130	31,5	17	26	43	39,5	35,0	11,6	33,1
67	129	48,1	26	33	59	44,1	32,0	14,6	45,7
25	62	59,7	26	19	45	57,8	36,3	26,3	72,6
190	398	52,3	81	65	146	55,5	36,7	13,5	36,7

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables (a)				Femmes
			Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	
Pharmacie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	39	33	72	54,2	11
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	42	59	101	41,6	14
		PR de 1 ^{re} classe	59	68	127	46,5	27
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	19	15	34	55,9	8
		Maître de conférences hors classe	191	122	313	61,0	69
Inter-disciplinaire	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	24	71	95	25,3	8
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	69	94	163	42,3	23
		PR de 1 ^{re} classe	111	150	261	42,5	46
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	39	34	73	53,4	16
		Maître de conférences hors classe	288	250	538	53,5	103
Théologie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	2	2	4	50,0	
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	1	4	5	20,0	
		PR de 1 ^{re} classe	1	5	6	16,7	
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel			0		
		Maître de conférences hors classe	4	4	8	50,0	2
Autres sections de santé	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon					
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon					
		PR de 1 ^{re} classe	2	3	5	40,0	
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel					
		Maître de conférences hors classe		2	2	0,0	
Total général enseignants-chercheurs	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	758	2 097	2 855	26,5	265
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	1 374	3 180	4 554	30,2	438
		PR de 1 ^{re} classe	1 745	2 937	4 682	37,3	620
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	890	1 208	2 098	42,4	354
		Maître de conférences hors classe	4 266	5 479	9 745	43,8	1 469
	Total PR et MCF		9 033	14 901	23 934	37,7	3 146

Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2° du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences).

Source : Application ELECTRA.

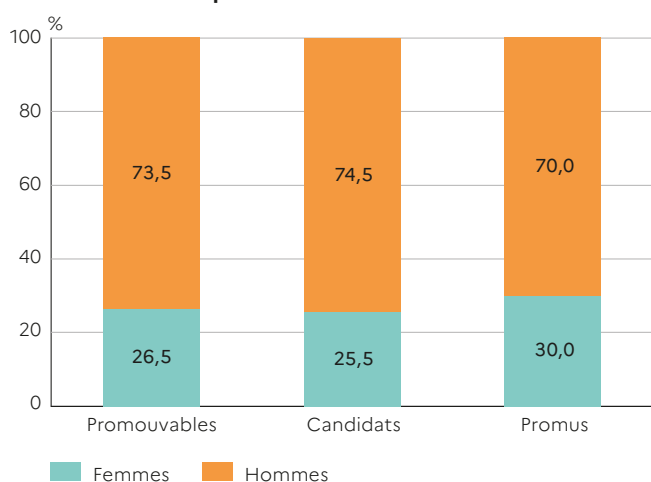
Devant faire acte de candidature pour être promu, les enseignants-chercheurs promouvables de chaque grade ne sont qu'un tiers à se porter candidat avec des différences selon le grade d'accès et le groupe de disciplines. Ainsi, ils sont 33 % à candidater dans le grade de MCF hors classe, 39 % à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF (échelon créé en 2017) et de 35 % à 38 % dans les divers grades de professeur des universités. La part des femmes candidates et promues varie d'un groupe de disciplines à l'autre et décroît, en général, avec la progression des avancements de grade, de la hors classe des MCF (respectivement 46 % des candidats et 50 % des promus) au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des professeurs (respectivement 25,5 % des candidats et 30 % des promus). Tous grades confondus, les femmes candidatent autant que les hommes (35 %), mais elles sont davantage promues que les hommes (46 % contre 39 %).

Candidats (b)			Promus (c)				Ratio cand/ promouv b/a (en %)	Ratio promu/ promouv c/a (en %)	Ratio promu/ cand c/b (en %)
Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)			
11	22	50,0	6	3	9	66,7	30,6	12,5	40,9
26	40	35,0	4	10	14	28,6	39,6	13,9	35,0
22	49	55,1	11	12	23	47,8	38,6	18,1	46,9
4	12	66,7	7	1	8	87,5	35,3	23,5	66,7
46	115	60,0	26	13	39	66,7	36,7	12,5	33,9
32	40	20,0	3	8	11	27,3	42,1	11,6	27,5
45	68	33,8	8	15	23	34,8	41,7	14,1	33,8
81	127	36,2	23	33	56	41,1	48,7	21,5	44,1
13	29	55,2	9	9	18	50,0	39,7	24,7	62,1
93	196	52,6	37	32	69	53,6	36,4	12,8	35,2
	0				0		0,0	0,0	
3	3	0,0		1	1	0,0	60,0	20,0	33,3
3	3	0,0		1	1	0,0	50,0	16,7	33,3
	0				0				
2	4	50,0	1	1	2	50,0	50,0	25,0	50,0
1	1	0,0		1	1	0,0	20,0	20,0	100,0
1	1	0,0							
773	1 038	25,5	102	238	340	30,0	36,4	11,9	32,8
1 136	1 574	27,8	184	403	587	31,3	34,6	12,9	37,3
1 178	1 798	34,5	294	527	821	35,8	38,4	17,5	45,7
455	809	43,8	244	273	517	47,2	38,6	24,6	63,9
1 744	3 213	45,7	624	623	1 247	50,0	33,0	12,8	38,8
5 286	8 432	37,3	1 448	2 064	3 512	41,2	35,2	14,7	41,7

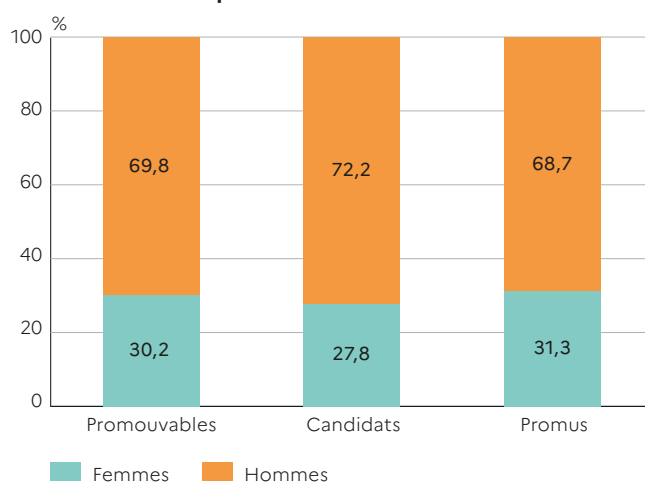
© DGRH

— **Figure 3.6** - Répartition par sexe des enseignants-chercheurs promouvables, candidats et promus, par grade de promotion, 2023

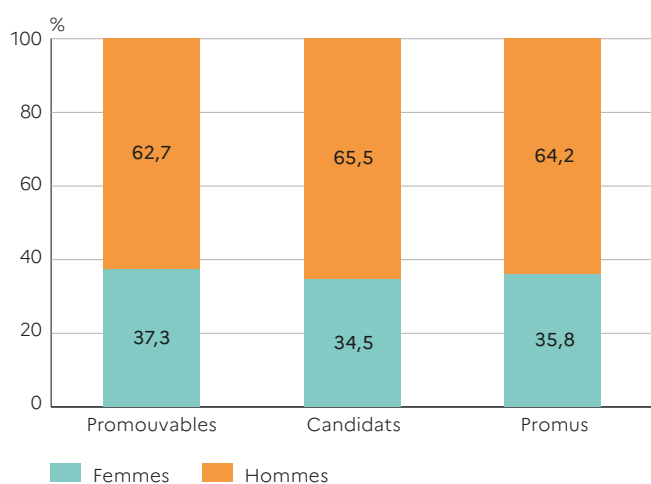
a - PR classe exceptionnelle 2^e échelon



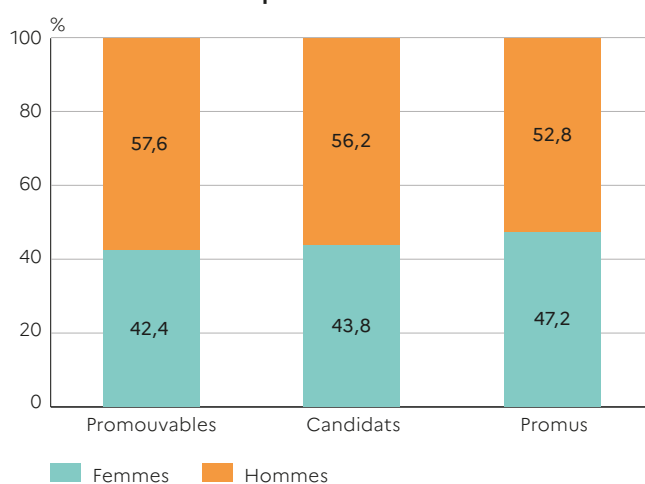
b - PR classe exceptionnelle 1^{er} échelon



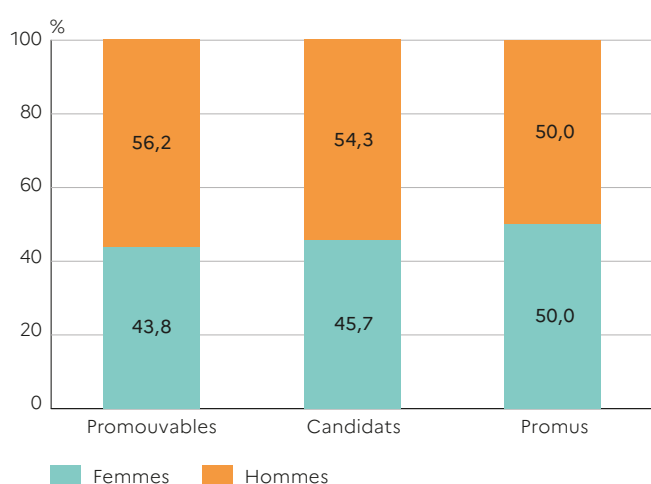
c - PR 1^{re} classe



d - MCF échelon exceptionnel



e - MCF hors classe



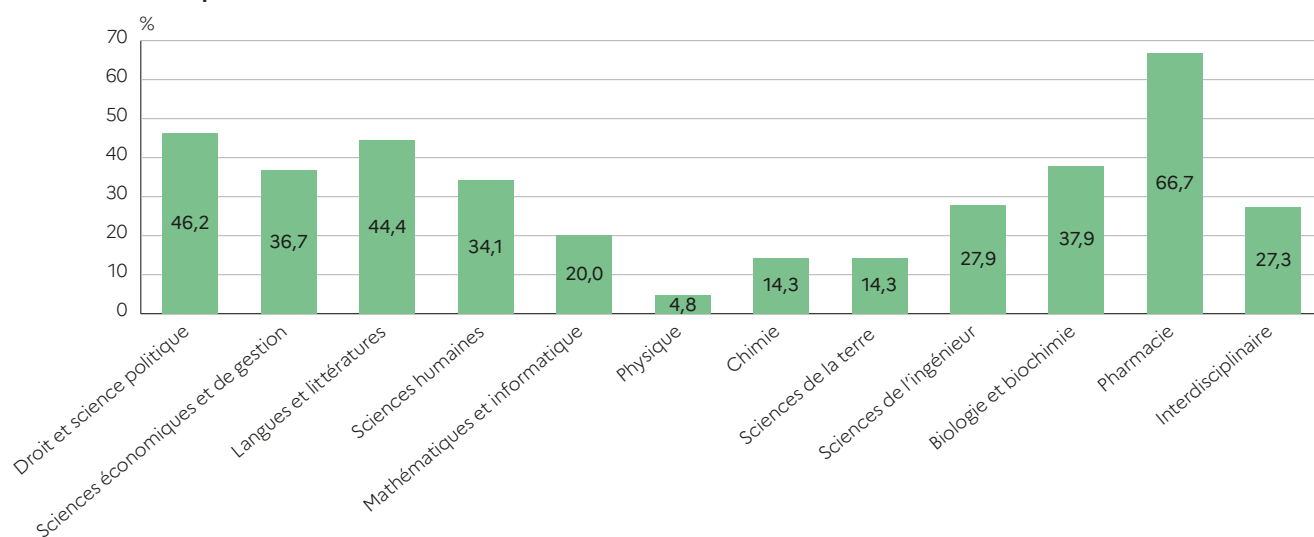
Femmes Hommes

Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2° du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences).

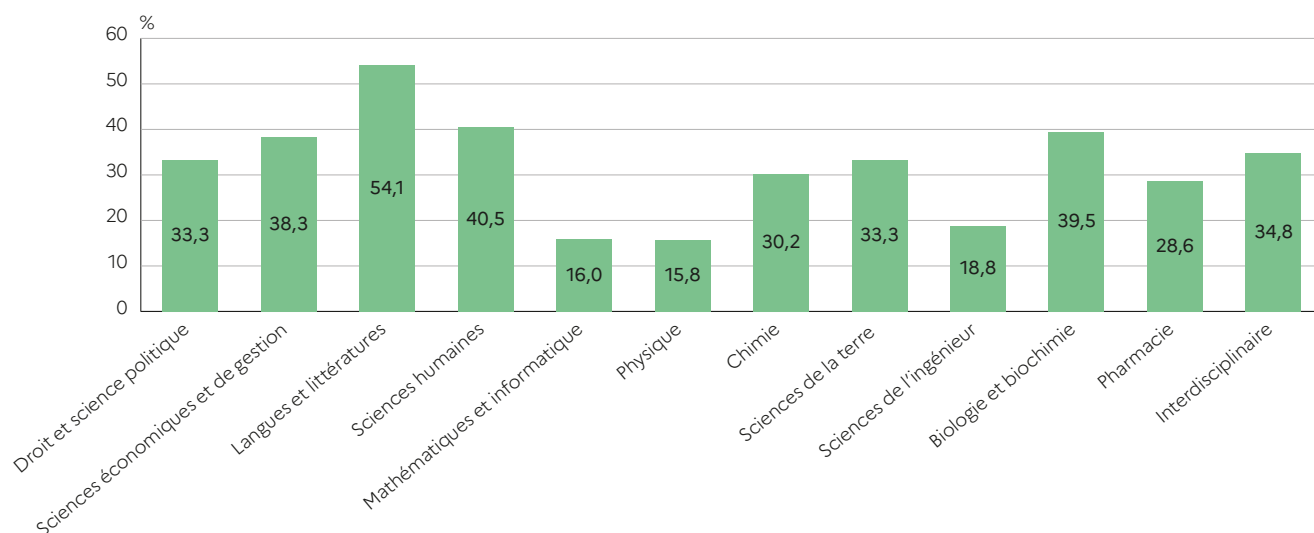
Source : Application ELECTRA.

— **Figure 3.7** - Taux de féminisation des promus par grade de promotion et groupes de disciplines CNU, 2023

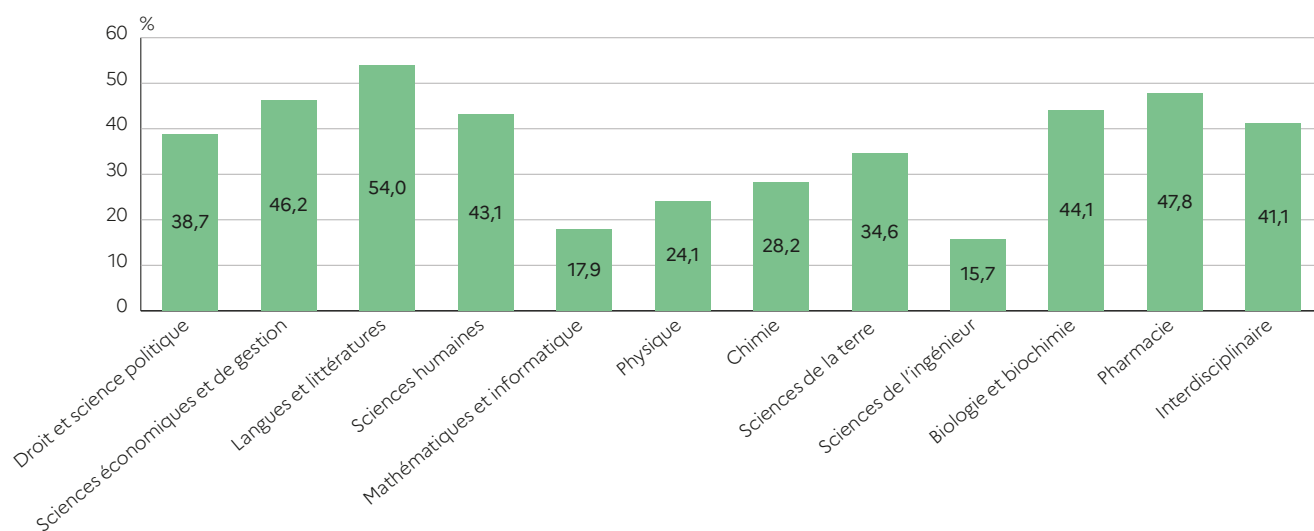
a - PR classe exceptionnelle 2^e échelon



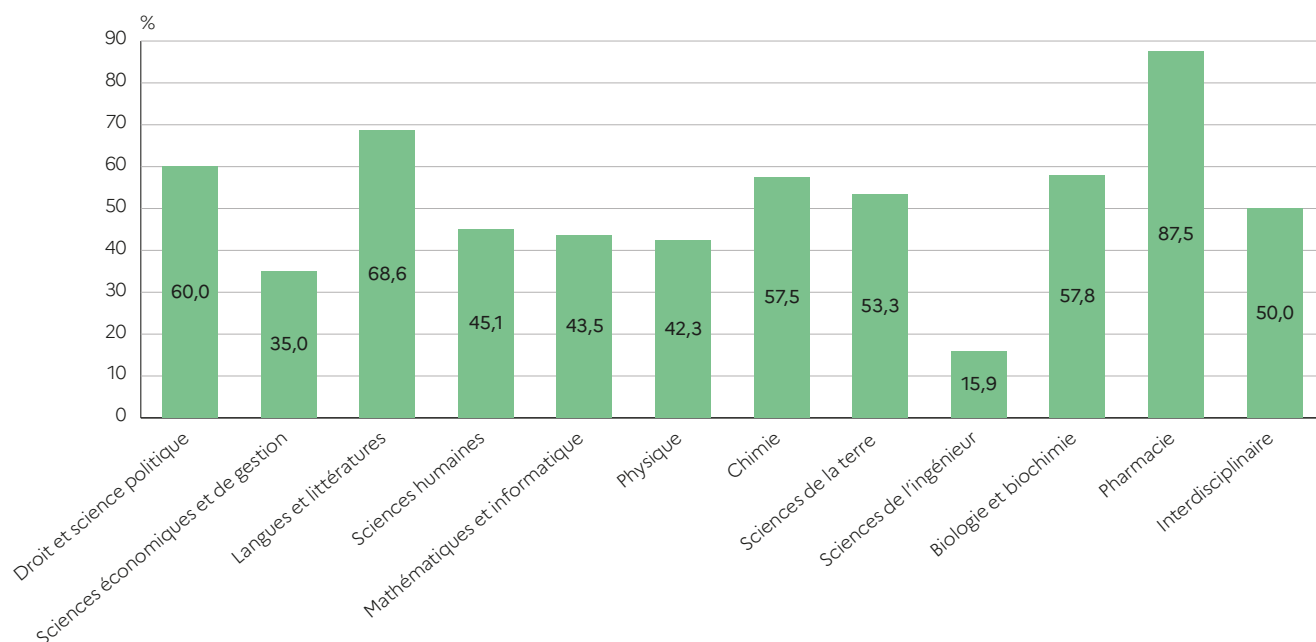
b - PR classe exceptionnelle 1^{er} échelon



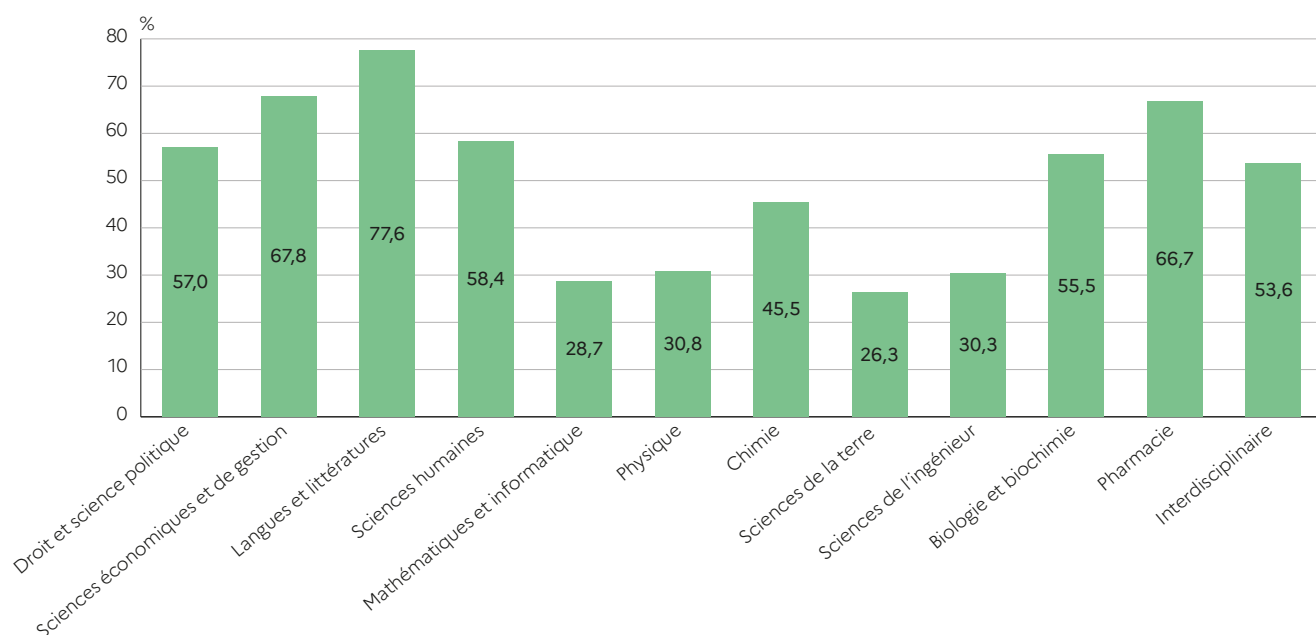
c - PR 1^{re} classe



d - MCF échelon exceptionnel



e - MCF hors classe



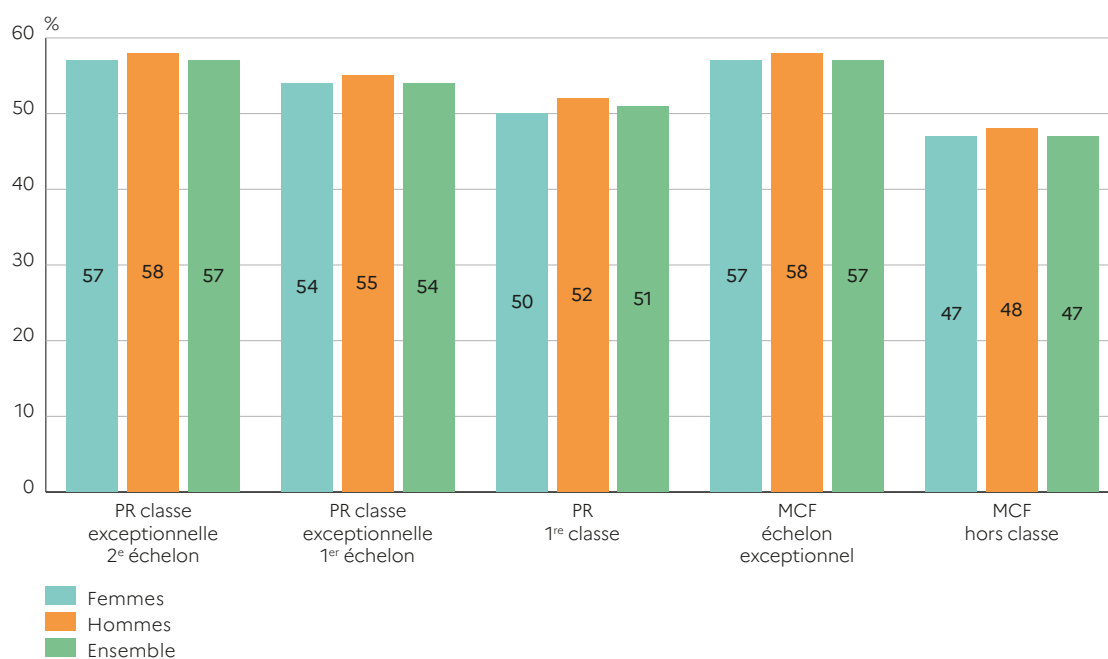
Les groupes Théologie et Autres sections de santé ne sont pas présents dans ces graphiques, car leurs effectifs sont trop faibles

© DGRH

Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2° du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences).

Source : Application ELECTRA.

— **Figure 3.8** - Âges moyens d'accès au grade de promotion par sexe, 2023



Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2° du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences). © DGRH

Source : Application ELECTRA.

— **Tableau 3.6** - Âges moyens des enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques) promouvables, candidats et promus à l'avancement de grade, répartis par corps, grade de promotion et groupe CNU et ventilés par sexe, 2023

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables (a)			Candidats (b)	
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Droit et Science politique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	56 ans	55 ans	55 ans	57 ans	56 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	50 ans	52 ans	52 ans	51 ans	53 ans
		PR de 1 ^{re} classe	48 ans	46 ans	47 ans	50 ans	45 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	58 ans	59 ans	59 ans	57 ans	60 ans
		Maître de conférences hors classe	51 ans	52 ans	51 ans	48 ans	49 ans
Sciences économiques et de gestion	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	55 ans	55 ans	55 ans	56 ans	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	51 ans	55 ans	53 ans	52 ans	56 ans
		PR de 1 ^{re} classe	50 ans	50 ans	50 ans	51 ans	50 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	59 ans	59 ans	59 ans	59 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	50 ans	51 ans	51 ans	48 ans	49 ans
Langues et Littératures	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans	60 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	57 ans	57 ans	57 ans	57 ans	57 ans
		PR de 1 ^{re} classe	54 ans	53 ans	54 ans	54 ans	54 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	58 ans	59 ans	58 ans	57 ans	59 ans
		Maître de conférences hors classe	51 ans	53 ans	52 ans	50 ans	51 ans
Sciences humaines	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	59 ans	59 ans	59 ans	59 ans	59 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	57 ans	57 ans	57 ans	57 ans	58 ans
		PR de 1 ^{re} classe	52 ans	53 ans	53 ans	53 ans	53 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	58 ans	59 ans	59 ans	59 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	50 ans	52 ans	51 ans	48 ans	51 ans
Mathématiques et Informatique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	57 ans	56 ans	56 ans	58 ans	55 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	53 ans	54 ans	54 ans	54 ans	53 ans
		PR de 1 ^{re} classe	49 ans	49 ans	49 ans	48 ans	48 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	57 ans
		Maître de conférences hors classe	48 ans	48 ans	48 ans	47 ans	47 ans
Physique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	56 ans	57 ans	57 ans	58 ans	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	55 ans	56 ans	56 ans	54 ans	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	51 ans	52 ans	52 ans	51 ans	52 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	58 ans	58 ans	58 ans	56 ans	57 ans
		Maître de conférences hors classe	48 ans	48 ans	48 ans	47 ans	47 ans

	Promus (c)		
Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
57 ans	56 ans	54 ans	55 ans
52 ans	49 ans	50 ans	50 ans
47 ans	50 ans	46 ans	48 ans
58 ans	57 ans	58 ans	57 ans
49 ans	47 ans	47 ans	47 ans
56 ans	55 ans	56 ans	56 ans
55 ans	53 ans	54 ans	53 ans
50 ans	50 ans	48 ans	49 ans
58 ans	59 ans	57 ans	58 ans
49 ans	48 ans	46 ans	47 ans
60 ans	61 ans	59 ans	60 ans
57 ans	57 ans	57 ans	57 ans
54 ans	53 ans	54 ans	53 ans
58 ans	58 ans	59 ans	58 ans
51 ans	49 ans	50 ans	49 ans
59 ans	62 ans	59 ans	60 ans
58 ans	56 ans	57 ans	57 ans
53 ans	52 ans	53 ans	53 ans
58 ans	59 ans	58 ans	58 ans
50 ans	48 ans	49 ans	48 ans
56 ans	59 ans	55 ans	56 ans
53 ans	55 ans	52 ans	52 ans
48 ans	49 ans	47 ans	47 ans
57 ans	57 ans	56 ans	56 ans
47 ans	47 ans	46 ans	46 ans
57 ans	53 ans	57 ans	57 ans
55 ans	55 ans	53 ans	53 ans
52 ans	52 ans	50 ans	51 ans
57 ans	56 ans	56 ans	56 ans
47 ans	46 ans	46 ans	46 ans

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables (a)			Candidats (b)	
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Chimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	57 ans	57 ans	57 ans	56 ans	56 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	55 ans	56 ans	55 ans	54 ans	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	52 ans	52 ans	52 ans	52 ans	51 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	57 ans	58 ans	58 ans	57 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	48 ans	48 ans	48 ans	47 ans	46 ans
Sciences de la terre	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	55 ans	58 ans	58 ans	56 ans	57 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	54 ans	55 ans	55 ans	53 ans	54 ans
		PR de 1 ^{re} classe	51 ans	51 ans	51 ans	51 ans	51 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	59 ans	58 ans	58 ans	58 ans	57 ans
		Maître de conférences hors classe	48 ans	48 ans	48 ans	48 ans	46 ans
Sciences de l'ingénieur	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	58 ans	58 ans	58 ans	59 ans	58 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	50 ans	51 ans	50 ans	51 ans	50 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	58 ans	58 ans	58 ans	57 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	49 ans	49 ans	49 ans	47 ans	47 ans
Biologie et Biochimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	56 ans	57 ans	57 ans	56 ans	56 ans
		PR de 1 ^{re} classe	52 ans	53 ans	52 ans	53 ans	51 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	59 ans	60 ans	60 ans	59 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	49 ans	50 ans	49 ans	48 ans	49 ans
Pharmacie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	56 ans	57 ans	57 ans	58 ans	56 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	55 ans	56 ans	56 ans	57 ans	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	52 ans	51 ans	51 ans	53 ans	50 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	61 ans	60 ans	60 ans	59 ans	55 ans
		Maître de conférences hors classe	49 ans	50 ans	49 ans	47 ans	48 ans
Inter-disciplinaire	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	59 ans	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	58 ans	56 ans	57 ans	59 ans	56 ans
		PR de 1 ^{re} classe	53 ans	53 ans	53 ans	54 ans	54 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	60 ans	59 ans	59 ans	60 ans	57 ans
		Maître de conférences hors classe	51 ans	53 ans	52 ans	50 ans	52 ans
Total général enseignants-chercheurs	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	57 ans	58 ans	57 ans	57 ans	58 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans
		PR de 1 ^{re} classe	51 ans	51 ans	51 ans	51 ans	52 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	59 ans	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans
		Maître de conférences hors classe	50 ans	50 ans	50 ans	48 ans	48 ans

	Promus (c)		
Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
56 ans	55 ans	56 ans	56 ans
55 ans	55 ans	54 ans	54 ans
51 ans	50 ans	50 ans	50 ans
57 ans	56 ans	57 ans	57 ans
46 ans	46 ans	45 ans	46 ans
57 ans	63 ans	57 ans	58 ans
54 ans	52 ans	52 ans	52 ans
51 ans	51 ans	52 ans	51 ans
58 ans	58 ans	58 ans	58 ans
47 ans	47 ans	45 ans	46 ans
58 ans	59 ans	58 ans	58 ans
55 ans	53 ans	54 ans	54 ans
51 ans	50 ans	50 ans	50 ans
58 ans	56 ans	58 ans	57 ans
47 ans	46 ans	45 ans	46 ans
58 ans	58 ans	59 ans	59 ans
56 ans	57 ans	55 ans	56 ans
52 ans	55 ans	51 ans	52 ans
59 ans	59 ans	58 ans	59 ans
49 ans	48 ans	48 ans	48 ans
57 ans	57 ans	58 ans	57 ans
55 ans	56 ans	55 ans	55 ans
52 ans	52 ans	48 ans	50 ans
58 ans	59 ans	49 ans	58 ans
47 ans	46 ans	47 ans	46 ans
58 ans	56 ans	59 ans	58 ans
57 ans	57 ans	54 ans	55 ans
54 ans	52 ans	52 ans	52 ans
58 ans	59 ans	57 ans	58 ans
51 ans	48 ans	51 ans	49 ans
58 ans	57 ans	58 ans	57 ans
55 ans	54 ans	55 ans	54 ans
51 ans	50 ans	52 ans	51 ans
58 ans	57 ans	58 ans	57 ans
48 ans	47 ans	48 ans	47 ans

© DGRH

Les groupes « Théologie » et « Autres sections de santé » ne figurent pas dans ce tableau, compte tenu de leurs faibles effectifs. Ils sont en revanche inclus dans le total général.

Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2° du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences).

Source : Application ELECTRA.

L'âge moyen des promus est similaire à celui des candidats et des promouvables, hormis pour le grade de MCF HC où les promus sont en moyenne 3 ans plus jeunes que les promouvables. Par ailleurs, les âges moyens de promotion au grade supérieur des femmes sont très proches de ceux des hommes.

— **Tableau 3.7** - Nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires promouvables et promus à l'avancement de grade, répartis par corps, grade de promotion et groupe CNU, ventilés par sexe, 2023

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables				
			Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Ensemble
Médecine	PU-PH	PU-PH classe exceptionnelle 2 ^e échelon	120	61 ans	505	61 ans	625
		PU-PH classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	278	56 ans	891	56 ans	1 169
		PU-PH de 1 ^{re} classe	350	48 ans	830	48 ans	1 180
	PUMG	PUMG classe exceptionnelle 2 ^e échelon			3	61 ans	3
		PUMG classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	3	63 ans	8	63 ans	11
		PUMG de 1 ^{re} classe	4	43 ans	12	54 ans	16
	MCU-PH	Maître de conférences - PH- échelon exceptionnel	27	61 ans	11	64 ans	38
		Maître de conférences - PH- hors classe	85	51 ans	59	55 ans	144
		Maître de conférences - PH- 1 ^{re} classe	179	40 ans	238	40 ans	417
	MCMG	Maître de conférences - MG- 1 ^{re} classe	9	41 ans	7	41 ans	16
Odontologie	PU-PH	PU-PH classe exceptionnelle 2 ^e échelon	7	61 ans	10	63 ans	17
		PU-PH classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	21	58 ans	16	54 ans	37
		PU-PH de 1 ^{re} classe	33	48 ans	29	50 ans	62
	MCU-PH	MCU-PH échelon exceptionnel	1	62 ans	7	66 ans	8
		MCU-PH hors classe	18	53 ans	39	58 ans	57
		MCU-PH 1 ^{re} classe	28	39 ans	19	44 ans	47
Pharmacie	PU-PH	PU-PH classe exceptionnelle 2 ^e échelon	11	60 ans	14	58 ans	25
		PU-PH classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	22	55 ans	29	59 ans	51
		PU-PH de 1 ^{re} classe	19	52 ans	39	53 ans	58
	MCU-PH	MCU-PH échelon exceptionnel			2	62 ans	2
		MCU-PH hors classe	16	54 ans	16	51 ans	32
		MCU-PH 1 ^{re} classe	30	39 ans	22	38 ans	52

		Promus							Ratio promus/ promou- vables (en %)
Âge moyen	Part des femmes (en %)	Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)	
61 ans	19,2	33	61 ans	144	61 ans	177	61 ans	18,6	28,3
56 ans	23,8	58	57 ans	144	57 ans	202	57 ans	28,7	17,3
48 ans	29,7	64	50 ans	112	48 ans	176	49 ans	36,4	14,9
61 ans				1	64 ans	1	64 ans		33,3
63 ans	27,3	1	62 ans	2	65 ans	3	64 ans	33,3	27,3
51 ans	25,0			2	54 ans	2	54 ans		12,5
62 ans	71,1	6	60 ans	4	64 ans	10	61 ans	60,0	26,3
53 ans	59,0	20	51 ans	9	55 ans	29	52 ans	69,0	20,1
40 ans	42,9	38	40 ans	52	39 ans	90	40 ans	42,2	21,6
41 ans	56,3	2	42 ans	1	37 ans	3	40 ans	66,7	18,8
62 ans	41,2			5	63 ans	5	63 ans		29,4
56 ans	56,8	3	59 ans	3	58 ans	6	59 ans	50,0	16,2
49 ans	53,2	4	45 ans	5	52 ans	9	49 ans	44,4	14,5
65 ans	12,5								
57 ans	31,6	4	49 ans	3	62 ans	7	54 ans	57,1	12,3
41 ans	59,6	6	37 ans	5	42 ans	11	39 ans	54,5	23,4
59 ans	44,0	4	61 ans	4	56 ans	8	58 ans	50,0	32,0
57 ans	43,1	2	52 ans	8	58 ans	10	57 ans	20,0	19,6
53 ans	32,8	2	53 ans	7	52 ans	9	52 ans	22,2	15,5
62 ans				1	58 ans	1	58 ans		50,0
52 ans	50,0	2	46 ans	2	44 ans	4	45 ans	50,0	12,5
38 ans	57,7	7	40 ans	5	40 ans	12	40 ans	58,3	23,1

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Promouvables				
			Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Ensemble
Total général enseignants-chercheurs HU	PU-PH	PU-PH de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	138	61 ans	529	61 ans	667
		PU-PH de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	321	56 ans	936	56 ans	1 257
		PU-PH de 1 ^{re} classe	402	48 ans	898	48 ans	1 300
	PUMG	PUMG de classe exceptionnelle 2 ^e échelon			3	61 ans	3
		PUMG de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	3	63 ans	8	63 ans	11
		PUMG de 1 ^{re} classe	4	43 ans	12	54 ans	16
	MCU-PH	MCU-PH échelon exceptionnel	28	61 ans	20	64 ans	48
		MCU-PH hors classe	119	52 ans	114	55 ans	233
		MCU-PH 1 ^{re} classe	237	40 ans	279	40 ans	516
	MCMG	MCMG 1 ^{re} classe	9	41 ans	7	41 ans	16
	Total PUPH PUMG MCPH et MCMG		1 261		2 806		4 067

Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière hospitalo-universitaire.

Source : Données du département DGRH A2-2.

Les taux de promus/promouvables varient de 17 à 23% dans les grades de maître de conférences hospitalo-universitaire (MCU-PH) et de médecine générale (MCMG). Ces taux varient de 15 à 17% dans les grades de professeur hospitalo-universitaire (PU-PH), hormis pour le 2nd échelon de la classe exceptionnelle où il atteint 28,5%.

La part des femmes parmi les promus (33%) est plus élevée que celle parmi les promouvables (31%). Cette part parmi les promus dans les grades de MCU-PH est comprise entre 45% pour la 1^{re} classe et 65% pour la hors classe. Cette part décroît avec la progression des avancements dans les grades de PU-PH (36% pour la 1^{re} classe contre 19,5% pour le 2^e échelon de la classe exceptionnelle).

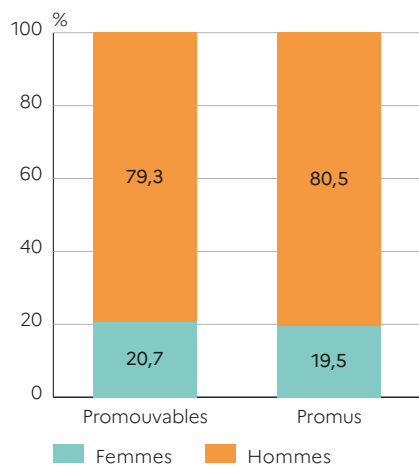
Les âges moyens des promus sont similaires à ceux des promouvables (hors médecine générale où les effectifs sont très faibles). Les âges moyens des femmes promues sont similaires à ceux des hommes.

		Promus							Ratio promus/ promou- vables (en %)
Âge moyen	Part des femmes (en %)	Femmes	Âge moyen	Hommes	Âge moyen	Ensemble	Âge moyen	Part des femmes (en %)	
61 ans	20,7	37	61 ans	153	61 ans	190	61 ans	19,5	28,5
56 ans	25,5	63	57 ans	155	57 ans	218	57 ans	28,9	17,3
48 ans	30,9	70	50 ans	124	48 ans	194	49 ans	36,1	14,9
61 ans				1	64 ans	1	64 ans		33,3
63 ans	27,3	1	62 ans	2	65 ans	3	64 ans	33,3	27,3
51 ans	25,0			2	54 ans	2	54 ans		12,5
62 ans	58,3	6	60 ans	5	63 ans	11	61 ans	54,5	22,9
54 ans	51,1	26	50 ans	14	55 ans	40	52 ans	65,0	17,2
40 ans	45,9	51	40 ans	62	39 ans	113	40 ans	45,1	21,9
41 ans	56,3	2	42 ans	1	37 ans	3	40 ans	66,7	18,8
	31,0	256		519		775		33,0	19,1

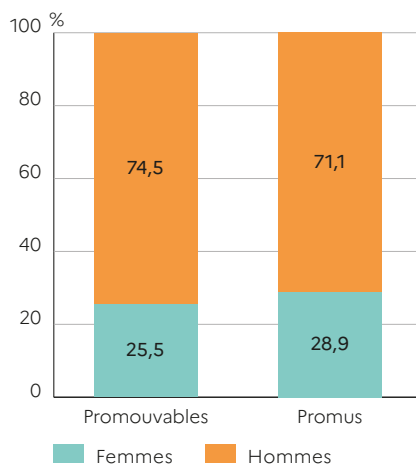
© DGRH

— **Figure 3.9** - Répartition par sexe des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires promouvables et promus par grade de promotion, 2023

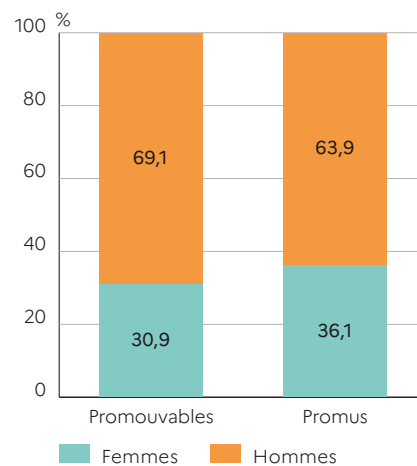
a - PUPH de classe exceptionnelle 2^e échelon



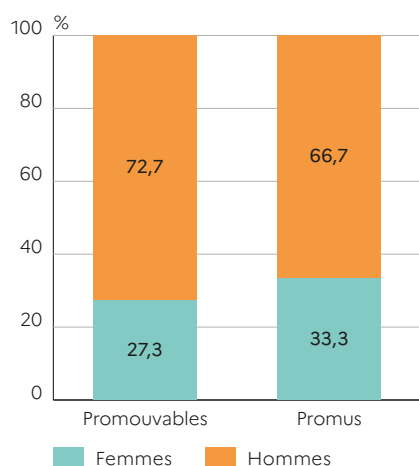
b - PUPH de classe exceptionnelle 1^{er} échelon



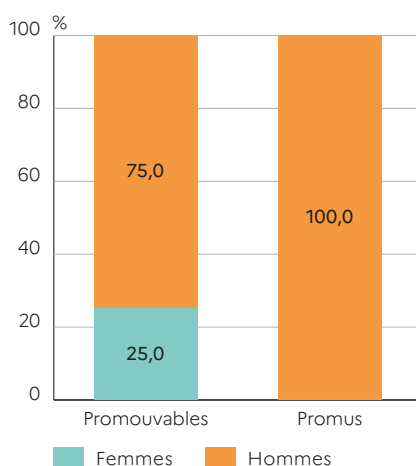
c - PUPH de 1^{re} classe



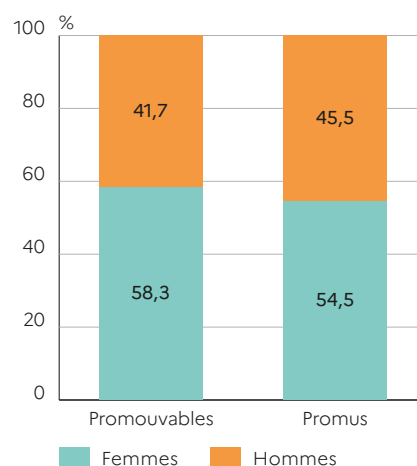
d - PUMG de classe exceptionnelle 1^{er} échelon



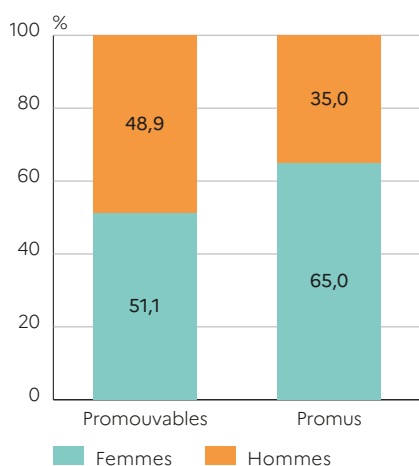
e - PUMG de 1^{re} classe



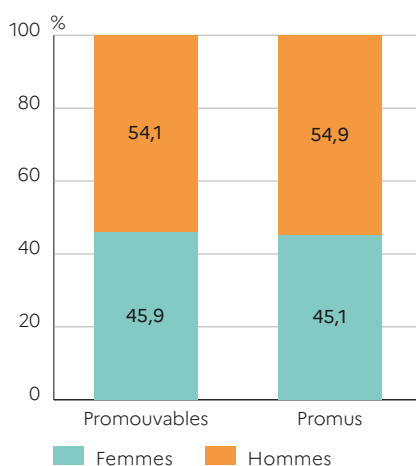
f - MCPH échelon exceptionnel



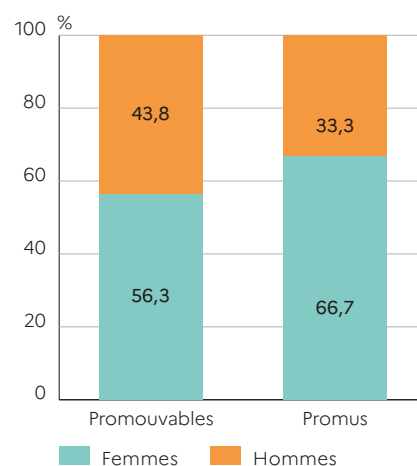
g - MCPH hors classe



h - MCPH 1^{re} classe



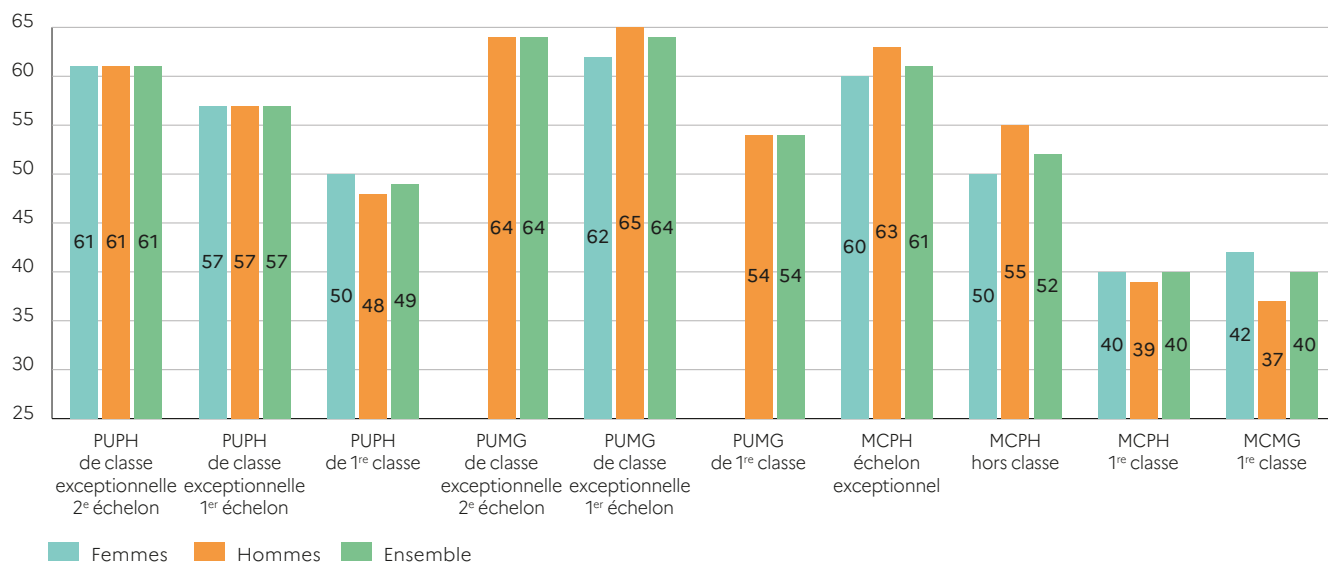
i - MCMG 1^{re} classe



Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière hospitalo-universitaire.
Source : Données du département DGRH A2-2.

© DGRH

— **Figure 3.10** - Âges moyens d'accès au grade de promotion par sexe, 2023



Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière hospitalo-universitaire.
Source : Données du département DGRH A2-2.

© DGRH

— **Tableau 3.8** - Durées moyennes dans les grades d'origine des enseignants-chercheurs universitaires promus dans un grade supérieur réparties par corps, grade de promotion et groupe CNU, et ventilées par sexe, 2023

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Femmes		Hommes		Ensemble	
			Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années
Droit et Science politique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	12	6 ans	14	5 ans	26	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	18	7 ans	36	7 ans	54	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	29	6 ans	46	7 ans	75	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	18	9 ans	12	11 ans	30	10 ans
		Maître de conférences hors classe	49	15 ans	37	15 ans	86	15 ans
Sciences économiques et de gestion	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	11	5 ans	19	6 ans	30	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	18	7 ans	29	6 ans	47	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	30	5 ans	35	6 ans	65	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	14	12 ans	26	9 ans	40	10 ans
		Maître de conférences hors classe	59	14 ans	28	13 ans	87	13 ans
Langues et Littératures	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	12	4 ans	15	6 ans	27	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	33	6 ans	28	6 ans	61	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	54	5 ans	46	7 ans	100	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	48	9 ans	22	8 ans	70	9 ans
		Maître de conférences hors classe	104	14 ans	30	14 ans	134	14 ans
Sciences humaines	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	14	5 ans	27	5 ans	41	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	32	5 ans	47	6 ans	79	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	59	5 ans	78	6 ans	137	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	32	9 ans	39	9 ans	71	9 ans
		Maître de conférences hors classe	104	14 ans	74	14 ans	178	14 ans

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Femmes		Hommes		Ensemble	
			Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années
Mathématiques et Informatique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	10	6 ans	40	6 ans	50	6 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	13	6 ans	68	7 ans	81	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	17	5 ans	78	7 ans	95	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	37	9 ans	48	10 ans	85	10 ans
		Maître de conférences hors classe	43	16 ans	107	15 ans	150	16 ans
Physique	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	1	7 ans	20	6 ans	21	6 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	6	8 ans	32	7 ans	38	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	7	7 ans	22	7 ans	29	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	11	9 ans	15	11 ans	26	10 ans
		Maître de conférences hors classe	20	16 ans	45	16 ans	65	16 ans
Chimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	4	4 ans	24	5 ans	28	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	13	7 ans	30	7 ans	43	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	11	6 ans	28	6 ans	39	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	23	9 ans	17	10 ans	40	9 ans
		Maître de conférences hors classe	40	16 ans	48	15 ans	88	16 ans
Sciences de la terre	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	1	4 ans	6	6 ans	7	6 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	6	6 ans	12	6 ans	18	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	9	5 ans	17	7 ans	26	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	8	10 ans	7	9 ans	15	9 ans
		Maître de conférences hors classe	10	17 ans	28	14 ans	38	15 ans

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Femmes		Hommes		Ensemble	
			Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années
Sciences de l'ingénieur	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	17	5 ans	44	5 ans	61	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	16	7 ans	69	7 ans	85	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	18	6 ans	97	6 ans	115	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	11	9 ans	58	10 ans	69	10 ans
		Maître de conférences hors classe	50	16 ans	115	15 ans	165	15 ans
Biologie et Biochimie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	11	4 ans	18	6 ans	29	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	17	7 ans	26	7 ans	43	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	26	7 ans	33	6 ans	59	7 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	26	9 ans	19	10 ans	45	9 ans
		Maître de conférences hors classe	81	15 ans	65	15 ans	146	15 ans
Pharmacie	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	6	4 ans	3	6 ans	9	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	4	6 ans	10	6 ans	14	6 ans
		PR de 1 ^{re} classe	11	6 ans	12	4 ans	23	5 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	7	9 ans	1	10 ans	8	10 ans
		Maître de conférences hors classe	26	14 ans	13	16 ans	39	14 ans
Inter-disciplinaire	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	3	4 ans	8	6 ans	11	6 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	8	6 ans	15	5 ans	23	5 ans
		PR de 1 ^{re} classe	23	5 ans	33	5 ans	56	5 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	9	8 ans	9	9 ans	18	8 ans
		Maître de conférences hors classe	37	15 ans	32	13 ans	69	14 ans

Groupe CNU	Corps	Promotions dans le grade de ...	Femmes		Hommes		Ensemble	
			Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années	Nombre de promus	Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en nb d'années
Total général enseignants-chercheurs	PR	PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	102	5 ans	238	6 ans	340	5 ans
		PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	184	6 ans	403	6 ans	587	7 ans
		PR de 1 ^{re} classe	294	6 ans	527	6 ans	821	6 ans
	MCF	Maître de conférences éch. exceptionnel	244	9 ans	273	9 ans	517	9 ans
		Maître de conférences hors classe	624	15 ans	623	15 ans	1 247	15 ans
	Total PR et MCF		1 448	-	2 064	-	3 512	-

Les groupes « Théologie » et « Autres sections de santé » ne figurent pas dans ce tableau, compte tenu de leurs faibles effectifs. Ils sont en revanche inclus dans le total général.

© DGRH

Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2° du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences).

Source : Application ELECTRA.

La durée moyenne dans le grade d'origine des enseignants-chercheurs universitaires promus en 2023 varie selon les grades de promotion. Cette durée est comprise entre 5 et 7 ans pour les grades de PR, alors qu'elle est de 15 ans pour la hors classe des MCF et de 9 ans pour l'échelon exceptionnel des MCF hors classe.

Ces durées moyennes sont globalement comparables entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les différents groupes du CNU.

— **Tableau 3.9** - Durées moyennes et médianes dans les grades d'origine des enseignants-chercheurs universitaires promus dans un grade supérieur et des candidats non promus répartis par grade de promotion, 2023

		PR CE2		PR CE1		PR 1C		MCF EX		MCF HC	
		Promus	Non promus	Promus	Non promus	Promus	Non promus	Promus	Non promus	Promus	Non promus
Effectifs		340	698	587	987	821	977	517	292	1 247	1 966
Ancienneté dans le grade d'origine	Moyenne	5 ans	4 ans	7 ans	7 ans	6 ans	5 ans	9 ans	10 ans	15 ans	16 ans
	Médiane	5 ans	4 ans	6 ans	6 ans	5 ans	3 ans	9 ans	10 ans	14 ans	15 ans
	1 ^{er} décile	3 ans	2 ans	4 ans	3 ans	3 ans	1 an	8 ans	6 ans	10 ans	10 ans
	9 ^e décile	8 ans	7 ans	10 ans	12 ans	10 ans	12 ans	12 ans	12 ans	21 ans	25 ans

Champ : Enseignants-chercheurs universitaires (hors corps spécifiques). Les données incluent les promotions par la voie de la procédure spécifique d'avancement de grade qui concerne les maîtres de conférences et les professeurs des universités exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (article 40-I-2° du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences). © DGRH

Source : Application ELECTRA.

L'ancienneté moyenne et médiane dans le grade est un peu plus élevée pour les promus par rapport aux non promus pour les grades de PR 1C et de PR CE2, alors que c'est l'inverse pour les 2 grades de MCF. L'ancienneté au 1^{er} décile dans le grade est plus élevée pour les promus par rapport aux non promus quel que soit le grade, mis à part pour les MCF HC où elle est similaire. L'ancienneté au 9^e décile dans le grade est moins élevée pour les promus par rapport aux non promus pour les grades PR CE1, de PR 1C et de MCF HC.

2. La mobilité des enseignants-chercheurs titulaires

— **Tableau 3.10** - Mobilité des enseignants-chercheurs consécutive à une demande de mutation, 2023

Filière	Libellé du corps/sexe	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Part mut/ Total recrut. (en %)
Filière universitaire	Professeur des universités	33	49	82	40,2	12,7
	Maître de conférences des universités	84	74	158	53,2	11,0
	Total des mobilités de la filière	117	123	240	48,8	11,5
Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités-praticien hospitalier	2	9	11	18,2	4,4
	Professeur de médecine générale			0		
	Maître de conférences des univ-praticien hospitalier	5	4	9	55,6	3,8
	Maître de conférences des univ. de médecine générale			0		
	Total des mobilités de la filière	7	13	20	35,0	4,0
Total des mobilités		124	136	260	47,7	10,1

Champ : Mutation des enseignants-chercheurs hors corps spécifiques.

© DGRH

Source : Applications Antée - Fidis (GALAXIE) pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire. Données du département DGRH A2-2 pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire.

La part des mobilités des enseignants-chercheurs consécutives à des demandes de mutation dans le total des recrutements est de 11,5% dans la filière universitaire et seulement de 4% dans la filière hospitalo-universitaire.

Les deux filières confondues, la part des femmes dans le total des mutations est de 53% pour les maîtres de conférences et de 38% pour les professeurs des universités.

— **Tableau 3.11** - Mobilité des enseignants-chercheurs consécutive à un recrutement (exclusivement les maîtres de conférences recrutés en qualité de professeur des universités, hors HU et corps spécifiques), 2023

Corps	Recrutement dans le même établissement ¹				Type de mobilité							
					Mobilité extra-académique ²				Mobilité dans l'académie (hors région parisienne) ³			
	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Professeur des universités	152	198	350	43,4	49	66	115	42,6	2	19	21	9,5
Part des recrutés/Total recrutés	29,6	38,5	68,1	-	9,5	12,8	22,4	-	0,4	3,7	4,1	-

1 : MCF recruté PR dans son établissement (pas de mobilité).

2 : MCF recruté PR dans une autre académie : MCF Lille → PR Toulouse.

3 : MCF d'une académie recruté PR dans la même académie mais dans un établissement différent : MCF Lyon 1 → PR Lyon 2.

4 : MCF de région parisienne recruté PR dans la région parisienne mais dans un établissement différent MCF Paris 1 → PR Paris 8.

À noter : Le mode de calcul de l'endorecrutement (68% dans ce tableau) est différent de celui utilisé dans d'autres documents comme les études et Notes de la DGRH (campagne de recrutement des enseignants-chercheurs) qui prend en compte la totalité des modalités de recrutement de PR (mutation détachement, concours).

Champ : Recrutement de professeurs des universités titulaires anciennement maîtres de conférences hors HU.

Source : Applications Antée - Fidis (GALAXIE).

Lors du recrutement des professeurs des universités, 32% des maîtres de conférences nommés professeurs des universités ont effectué une mobilité extra-académique ou intra-académique. 17% d'entre eux l'ont effectué au sein d'établissements de la région parisienne.

Parmi les MCF recrutés PR ayant effectué une mobilité, 42% sont des femmes.

Mobilité dans la région parisienne ⁴				Total des recrutements			
Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
13	15	28	46,4	216	298	514	42,0
2,5	2,9	5,4	-	42,0	58,0	100	-

© DGRH

— **Tableau 3.12** - Le taux de mobilité des enseignants-chercheurs dans la filière universitaire, 2023

Corps	Taux de mobilité (en %)		
	Femmes	Hommes	Total
PR	1,9%	1,3%	1,5%
MCF	0,6%	0,4%	0,5%
Ensemble	0,9%	0,8%	0,8%

À noter : Le taux de mobilité est calculé en rapportant l'ensemble des enseignants-chercheurs de la filière universitaire ayant effectué une mobilité géographique (mutations + recrutement avec mobilité géographique) à l'effectif des enseignants-chercheurs titulaires de la filière universitaire. La mobilité des PR est constituée des mutations et du recrutement d'ex MCF (hors HU) avec mobilité géographique. La mobilité des MCF est constituée exclusivement des mutations.
Champ : Mobilité des enseignants titulaires de la filière universitaire.
Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE).

© DGRH

Le taux de mobilité des professeurs des universités est de 1,5% contre 0,5% pour les maîtres de conférences. Ces taux sont un peu plus élevés pour les femmes PR (1,9% contre 1,3% pour les hommes) et pour les femmes MCF (0,6% contre 0,4%).

— **Tableau 3.13** - Nombre des candidats enseignants-chercheurs universitaires titulaires à la mutation, dont prioritaires, ventilés par dispositif et répartis par corps et sexe, 2023

	PR			MCF			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Total des candidats à la mutation	74	133	207	246	240	486	320	373	693
dont candidats au titre du rapprochement de conjoint	13	20	33	97	72	169	110	92	202
dont candidats « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE)			0	1	2	3	1	2	3
Total des candidats à une mutation prioritaire	13	20	33	98	74	172	111	94	205
Part des candidats à une mutation prioritaire dans l'ensemble des candidats	17,6%	15,0%	15,9%	39,8%	30,8%	35,4%	34,7%	25,2%	29,6%

Champ : Candidats à la mutation pour la filière universitaire.

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE).

© DGRH

Sur les 693 enseignants-chercheurs universitaires titulaires candidats à une mutation en 2023, 205 l'ont été au titre d'un dispositif de mutation prioritaire, soit 30%, dont 202 au seul titre d'un rapprochement de conjoint. Cette part est de 16% pour les PR et de 35% pour les MCF.

Par ailleurs, la part des candidates au titre de la mutation prioritaire représente 35% de l'ensemble des candidates à une mutation (18% pour les PR femmes et 40% pour les MCF femmes), contre 25% pour les hommes (15% pour les PR hommes et 31% pour les MCF hommes).

— **Tableau 3.14** - Nombre des enseignants-chercheurs universitaires titulaires recrutés par mutation, dont prioritaire, ventilés par dispositif et répartis par corps et sexe, 2023

	PR			MCF			Total		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Total des recrutés par mutation	33	49	82	84	74	158	117	123	240
dont recrutés au titre du rapprochement de conjoint	6	6	12	40	27	67	46	33	79
dont recrutés « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE)				1		1	1	0	1
Total des recrutés par mutation prioritaire	6	6	12	41	27	68	47	33	80
Part des recrutés par mutation prioritaire dans l'ensemble des recrutés par mutation	18,2%	12,2%	14,6%	48,8%	36,5%	43,0%	40,2%	26,8%	33,3%

Champ : Recrutés par mutation pour la filière universitaire.

© DGRH

Source : Application Antée - Fidis (GALAXIE).

Sur les 240 enseignants-chercheurs universitaires titulaires recrutés par mutation en 2023, 80 l'ont été au titre de la mutation prioritaire, soit un tiers, dont presque la totalité (79) au seul titre d'un rapprochement de conjoint. La part des recrutés au titre de la mutation prioritaire représente 15% des recrutés par mutation dans le corps des PR et 40% dans le corps des MCF.

Par ailleurs, la part des femmes recrutées au titre de la mutation prioritaire représente 40% des recrutées par mutation (18% pour les PR femmes et 49% pour les MCF femmes), contre 27% pour les hommes (12% pour les PR hommes et 36,5% pour les MCF hommes).

39% des candidats à une mutation prioritaire ont obtenu satisfaction. Ce taux est de 42% pour les femmes contre 35% pour les hommes.

4

La formation des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur

Les congés pour recherches
ou conversions thématiques
(CRCT)

Ce chapitre présente l'évolution du nombre de semestres de congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) notifiés et attribués aux enseignants-chercheurs titulaires depuis 2014-2015, ainsi que le nombre de semestres de CRCT attribués aux enseignants-chercheurs titulaires au titre du CNU et au titre des établissements, répartis par groupe du CNU, au titre de l'année universitaire 2023-2024.

— **Tableau 4.1** - Évolution du nombre de semestres de congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) notifiés et attribués aux enseignants-chercheurs depuis 2014-2015

Année universitaire	CRCT CNU			CRCT établissements	Total		
	Nombre de semestres de CRCT notifiés**	Nombre de semestres de CRCT attribués	Part de semestres de CRCT attribués (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribués (hors contingents supplémentaires*)	Nombre de semestres de CRCT attribués hors contingents supplémentaires	Nombre de semestres de CRCT attribués avec contingents supplémentaires *	Part des femmes (en %)
2014-2015	271	267	98,5	672	939	939	ND
2015-2016	269	264	98,1	632	896	896	48,2
2016-2017	253	253	100,0	647	900	900	46,4
2017-2018	259	258	99,6	651	909	909	48,4
2018-2019	260	254	97,7	615	869	869	49,7
2019-2020	246	243	98,8	679	922	922	49,0
2020-2021	272	271	99,6	654	925	925	51,2
2021-2022	272	271	99,6	657	928	1 179	49,7
2022-2023	363	347	95,6	594	941	1 132	52,4
2023-2024	310	307	99,0	695	1 002	1 232	52,4

* Contingents supplémentaires « Sciences humaines et sociales » (SHS) accordés à partir de 2021 et Hors SHS à partir de 2022.

© DGRH

Sections SHS : sections 1 à 24 et 70 à 77 du CNU.

** A partir de l'année 2022-2023, le calcul des contingents attribués aux sections du CNU se fait sur le total des semestres accordés par les établissements, y compris les semestres supplémentaires.

ND : Données non disponibles.

Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière universitaire.

Source : DGRH A1-1 et DGRH A2-1.

Depuis la parution du décret n°2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret du 6 juin 1984 relatif aux enseignants-chercheurs, le nombre de semestres de CRCT attribués chaque année par les établissements relève de la compétence de l'établissement, tandis que le contingent annuel de CRCT attribués sur proposition des sections compétentes du CNU représente 40% du nombre de congés attribués par les établissements l'année universitaire précédente. Ce contingent de CRCT est notifié par arrêté aux sections du CNU.

En raison de la baisse presque constante du volume des semestres de CRCT attribués par les établissements d'enseignement supérieur de 2014-2015 à 2018-2019, le nombre total de semestres de CRCT attribués aux enseignants-chercheurs avait mécaniquement diminué, passant de 939 à 869 sur la même période. À partir de 2019-2020, ce volume augmente pour atteindre 1 002 semestres attribués en 2023-2024.

Par ailleurs, conformément aux engagements pris dans le rapport annexé de la loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020, un effort particulier a été entrepris à compter de 2021 pour donner plus de temps aux enseignants-chercheurs pour leurs travaux de recherche. Le MESR s'est engagé à financer un volume supplémentaire de 500 semestres de CRCT : 374 semestres supplémentaires de CRCT en Sciences humaines et sociales (SHS) et 126 semestres pour les autres disciplines (« hors SHS »).

La parité hommes/femmes dans l'attribution des CRCT est observée depuis 2018-2019.

— **Tableau 4.2** - Nombre de semestres de CRCT attribués aux enseignants-chercheurs au titre du CNU et au titre des établissements, répartis par groupe CNU, 2023-2024

Groupe CNU	Au titre du CNU		Au titre de l'établissement		Total		Taux du groupe/ Total (en %) avec contingents supplémentaires*	Taux du groupe / Total hors contingents supplémentaires*	Rappel : Part des femmes/ Effectifs totaux groupe CNU
	Nombre de semestres de CRCT attribués	Part des femmes (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribués, y compris les contingents supplémentaires*	Part des femmes (en %)	Nombre de semestres de CRCT attribués	Part des femmes (en %)			
Droit et Science politique	25	44,0%	16	75,0%	41	49,2	3,3	1,8	46,1%
Sciences économiques et de gestion	31	61,3%	48	56,3%	79	57,6	6,4	4,9	46,0%
Langues et Littératures	46	69,6%	230	66,5%	276	68,8	22,4	24,0	64,5%
Sciences humaines	56	60,7%	222	59,5%	278	61,1	22,6	24,1	49,9%
Mathématiques et Informatique	36	36,1%	113	33,6%	149	32,2	12,1	12,7	23,5%
Physique	12	25,0%	27	37,0%	39	31,8	3,2	2,8	23,5%
Chimie	16	43,8%	23	39,1%	39	42,1	3,2	2,4	38,9%
Sciences de la terre	6	50,0%	28	39,3%	34	54,5	2,8	3,3	30,5%
Sciences de l'ingénieur	37	18,9%	75	34,7%	112	24,7	9,1	8,4	20,4%
Biologie et Biochimie	16	62,5%	57	45,6%	73	65,2	5,9	6,2	49,5%
Interdisciplinaire	19	63,2%	76	50,0%	95	44,2	7,7	8,3	46,8%
Théologie	0		5	40,0%	5	33,3	0,4	0,6	28,9%
Pharmacie	7	42,9%	5	80,0%	12	33,3	1,0	0,6	54,1%
Autres sections de santé					0		0,0		58,8%
Total	307	50,2%	925	50,6	1 232	52,4	100,0	100,0	40,7%

* Contingents supplémentaires « Sciences humaines et sociales » (SHS) accordés à partir de 2021 et Hors SHS à partir de 2022.
Sections SHS : sections 1 à 24 et 70 à 77 du CNU.

© DGRH

Champ : Enseignants-chercheurs titulaires de la filière universitaire.

Source : DGRH A1-1 et DGRH A2-1.

En 2023-2024, 1 232 semestres ont été attribués aux enseignants-chercheurs, dont 307 par les sections du CNU et 925 (y compris les contingents supplémentaires) par les établissements. C'est en « Sciences humaines » et en « Langues et Littératures » que le nombre de CRCT attribués sont les plus importants (environ 22,5% chacun des attributions totales). Parmi les 925 semestres attribués au titre des établissements, 230 l'ont été dans le cadre du contingent de CRCT supplémentaires accordés par le ministère en 2023-2024.

Globalement, la parité femmes/hommes est atteinte, avec 52% des CRCT qui ont été attribués aux femmes, pour une part des femmes dans l'effectif total des enseignants-chercheurs universitaires de 41%. À l'exception du « Groupe interdisciplinaire » et de la « Pharmacie », ce taux d'attribution des CRCT aux femmes est supérieur à la part des femmes dans les effectifs des différents groupes du CNU.

5

Les rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

Ce chapitre présente pour l'année 2023 le nombre de mois de personnes physiques payées, la masse salariale et les rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur.

→ En 2023, au total 1,35 million de mois ont été payés aux personnels enseignants, dont 36% aux personnels contractuels. Les femmes représentent 41% des mois des personnels titulaires et 47% des mois des contractuels.

→ Sur les 9,4 milliards d'euros que représente la masse salariale des personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur en 2023, 18% concernent des agents contractuels (y compris les vacataires).

→ La rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants-chercheurs titulaires est de 4 340 € et leur rémunération nette médiane est de 4 165 €. Ces rémunérations sont respectivement de 3 790 € et 3 740 € pour les enseignants titulaires des corps des 1^{er} et 2nd degré affectés dans le supérieur. S'agissant des personnels contractuels, le salaire net mensuel moyen des enseignants-chercheurs contractuels est plus faible que celui des contractuels des corps des 1^{er} et 2nd degré (1 930 € contre 2 670 €).

→ Enfin, le salaire moyen des hommes est globalement supérieur à celui des femmes, avec des écarts plus ou moins importants selon la filière et le corps. Ainsi, alors que dans la filière des corps du 1^{er} degré les hommes gagnent en moyenne 4% de plus que les femmes, l'écart est de 7% dans la filière universitaire et corps spécifiques et de 21% dans celle des contractuels en CDI. Par ailleurs, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, généralement plus faibles en début de carrière, se creusent au fil des années.

A. Nombre de mois de personnes physiques payées des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

— **Tableau 5.1** - Nombre de mois de personnes physiques payées répartis par statut d'emploi et ventilés par sexe, 2023

Nombre de mois de personnes physiques payées (en milliers)	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
Personnels enseignants titulaires	354,9	509,3	864,2	41,1
Personnels enseignants contractuels*	228,4	262,2	490,6	46,6
Ensemble	583,3	771,5	1 354,8	43,1
Part des personnels contractuels (en %)	39,2	34,0	36,2	-

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires.

© DGRH

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE et non RCE (élèves des Écoles normales supérieures inclus).

Source : OREMS-RCE et REMU-Non RCE / Année 2023.

En 2023, au total 1,35 million de mois ont été payés aux personnels enseignants, dont 36% aux personnels contractuels. Les femmes représentent 41% des mois des personnels titulaires et 47% des mois des contractuels.

B. Masse salariale et rémunérations des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur

1. La masse salariale

— **Tableau 5.2** - Répartition de la masse salariale des personnels enseignants de l'enseignement supérieur par catégorie de dépenses et élément de rémunération selon le statut d'emploi, 2023

En millions d'euros

Catégorie de dépenses	Élément de rémunération	Masse salariale des personnels enseignants titulaires	% par rapport à la dépense de la catégorie	Masse salariale des personnels enseignants contractuels	% par rapport à la dépense de la catégorie	Ensemble de la masse salariale	% par rapport à la dépense de la catégorie
Rémunération d'activité	Traitement brut	3 615,6	83,9	517,8	41,5	4 133,4	74,3
	Rémunérations et compléments de rémunération des doctorants			435,9	34,9	435,9	7,8
	Cours complémentaires	220,6	5,1	142,1	11,4	362,7	6,5
	Composante C1 du RIPEC	169,3	3,9			169,3	3,0
	Traitement des personnels hospitalo-universitaires contractuels			85,3	6,8	85,3	1,5
	Indemnité de résidence	44,7	1,0	4,7	0,4	49,4	0,9
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	47,4	1,1			47,4	0,9
	Supplément familial de traitement (SFT)	33,3	0,8	2,5	0,2	35,9	0,6
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	29,1	0,7	5,7	0,5	34,9	0,6

Catégorie de dépenses	Élément de rémunération	Masse salariale des personnels enseignants titulaires	% par rapport à la dépense de la catégorie	Masse salariale des personnels enseignants contractuels	% par rapport à la dépense de la catégorie	Ensemble de la masse salariale	% par rapport à la dépense de la catégorie
	Indemnité de compensation de la hausse CSG	33,8	0,8	0,3	0,0	34,1	0,6
	Composante C3 du RIPEC	33,4	0,8			33,4	0,6
	Composante C2 du RIPEC	28,0	0,6			28,0	0,5
	Prime de pouvoir d'achat	3,6	0,1	17,1	1,4	20,8	0,4
	Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	11,6	0,3	0,9	0,1	12,5	0,2
	Vacations	3,1	0,1	7,6	0,6	10,7	0,2
	Autres - Rémunérations d'activité*	38,2	0,9	28,1	2,2	66,3	1,2
	Total de la rémunération d'activité	4 311,7	100,0	1 248,0	100,0	5 559,7	100,0
Charges et cotisations patronales	Contribution pension civile	2 689,7	79,7	5,2	1,1	2 694,9	70,2
	Cotisations patronales maladie déplaçonnées	351,1	10,4	81,3	17,6	432,5	11,3
	Cotisations patronales allocations familiales	189,3	5,6	40,1	8,7	229,4	6,0
	Cotisations patronales vieillesse	0,1	0,0	113,7	24,6	113,8	3,0
	Cotisations patronales versement transport	76,1	2,3	24,9	5,4	101,0	2,6
	Cotisations patronales maladie - majoration URSSAF	0,1	0,0	68,6	14,8	68,7	1,8
	Cotisations patronales Ircantec	0,0	0,0	50,3	10,9	50,3	1,3
	Cotisations patronale assurance chômage	0,0	0,0	44,2	9,5	44,2	1,2
	Cotisations patronales RAFP	26,5	0,8	0,0	0,0	26,5	0,7
	Cotisations patronales FNAL déplaçonnées	18,1	0,5	5,8	1,2	23,9	0,6
	Cotisations patronales allocations familiales - majoration URSSAF	0,0	0,0	20,6	4,4	20,6	0,5
	Autres - Charges et cotisations patronales	23,5	0,7	8,2	1,8	31,7	0,8
	Total des charges et cotisations patronales	3 374,5	100,0	462,9	100,0	3 837,5	100,0

Catégorie de dépenses	Élément de rémunération	Masse salariale des personnels enseignants titulaires	% par rapport à la dépense de la catégorie	Masse salariale des personnels enseignants contractuels	% par rapport à la dépense de la catégorie	Ensemble de la masse salariale	% par rapport à la dépense de la catégorie
Prestations sociales	Remboursement domicile-travail	10,1	45,3	4,6	54,8	14,7	47,9
	Participation à la protection sociale complémentaire (PSC)	6,6	29,6	1,3	15,8	7,9	25,8
	Traitement brut versé en cas de CLD	5,5	24,8			5,5	18,0
	Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi	0,0	0,0	2,2	26,5	2,3	7,3
	Rente accident du travail	0,0	0,0	0,1	1,1	0,1	0,3
	Autres - Prestations sociales	0,1	0,2	0,2	1,8	0,2	0,7
	Total des prestations sociales	22,3	100,0	8,5	100,0	30,7	100,0
Total des dépenses de masse salariale		7 708,5	-	1 719,4	-	9 427,9	-

Le tableau fait apparaître les éléments principaux de rémunération (supérieurs à 0,5% de chaque catégorie de dépenses); les autres éléments de rémunération sont regroupés dans « Autres ».

© DGRH

* La ligne intitulée « Autres rémunérations d'activité » comprend notamment : la nouvelle bonification indemnitaire, les majorations de traitement, les autres primes et indemnités statutaires, fonctionnelles, individuelles, etc.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE et non RCE. Les élèves des Écoles normales supérieures (ENS) et les vacataires sont inclus.

Source : OREMS-RCE et REMU-Non RCE / Année 2023.

En 2023, la masse salariale des personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur représente plus de 9,4 milliards d'euros. La rémunération liée à l'activité des agents constitue 59% de cette masse salariale, alors que les charges et cotisations patronales en représentent 41%. Enfin, 18% des dépenses de personnel concernent des agents contractuels.

2. Les rémunérations mensuelles nettes dans l'enseignement supérieur

— **Tableau 5.3** - Rémunération nette mensuelle des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, répartie par décile et ventilée par catégorie d'emploi, statut d'emploi et sexe, 2023

		Personnels enseignants-chercheurs titulaires [1]			Personnels enseignants des corps des 1 ^{er} et 2 nd degré titulaires		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Rémunération d'activité	Rémunérations principales mensuelles brutes (en €)	4 456	4 811	4 672	3 841	4 044	3 949
	Rémunérations accessoires mensuelles brutes (en €)	720	740	732	671	834	758
	Total	5 176	5 552	5 404	4 512	4 878	4 706
Cotisations salariales	Cotisations salariales mensuelles brutes (en €)	1 016	1 092	1 062	881	946	915
	Total	1 016	1 092	1 062	881	946	915
Rémunération nette moyenne mensuelle (en euros)		4 160	4 460	4 342	3 631	3 932	3 791
Distribution des rémunérations nettes mensuelles*	Décile 1	3 183	3 301	3 249	2 677	2 929	2 776
	Décile 2	3 443	3 575	3 515	2 979	3 273	3 120
	Décile 3	3 622	3 791	3 714	3 229	3 503	3 369
	Décile 4	3 797	4 036	3 924	3 413	3 703	3 550
	Décile 5 (médiane)	3 989	4 324	4 165	3 576	3 898	3 736
	Décile 6	4 213	4 639	4 462	3 750	4 087	3 930
	Décile 7	4 511	4 989	4 806	3 947	4 305	4 150
	Décile 8	4 887	5 368	5 211	4 218	4 518	4 396
	Décile 9	5 432	5 816	5 700	4 534	4 869	4 736
	Rapport interdécile (D9/D1)	1,7	1,8	1,8	1,7	1,7	1,7

La rémunération nette est calculée :

- à partir des rémunérations brutes constatées divisées par le nombre d'ETPT recensés au sein de chaque catégorie statutaire ;
- en estimant, pour chaque agent, le montant des cotisations salariales à partir des montants bruts.

La rémunération principale comprend le traitement de base et les éléments qui ne sont pas liés aux fonctions exercées par l'agent (compléments de rémunération, majorations de traitement, SFT, indemnité de résidence et indemnité différentielle SMIC). Les rémunérations accessoires englobent tous les autres éléments liés à la rémunération d'activité (indemnités liées aux fonctions exercées, heures supplémentaires et complémentaires, vacances...).

Les données ne tiennent pas compte des prestations sociales (et notamment du remboursement de transport domicile-travail).

[1] Personnels enseignants-chercheurs des filières universitaire (y compris les corps spécifiques) et hospitalo-universitaire.

[2] Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

* Note de lecture : 10% des salaires des personnels enseignants-chercheurs titulaires se situent au-dessous du décile 1, soit 3 249 € ; 10% des salaires se situent au-dessus du décile 9, soit 5 700 €.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 44% des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2023.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

Personnels enseignants-chercheurs contractuels [2]			Personnels enseignants des corps des 1 ^{er} et 2 nd degré contractuels [2]		
Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
2 244	2 378	2 316	2 667	2 974	2 813
95	115	106	468	531	498
2 339	2 494	2 423	3 135	3 504	3 311
473	509	493	613	678	644
473	509	493	613	678	644
1 866	1 985	1 930	2 522	2 826	2 667
1 365	1 564	1 423	1 814	1 870	1 844
1 690	1 694	1 690	1 990	2 082	2 025
1 702	1 709	1 702	2 122	2 275	2 184
1 726	1 796	1 763	2 277	2 426	2 343
1 811	1 863	1 841	2 412	2 646	2 502
1 867	1 887	1 880	2 563	2 839	2 697
1 889	1 966	1 918	2 759	3 058	2 915
2 044	2 491	2 252	3 045	3 443	3 220
2 815	3 198	3 029	3 423	4 001	3 711
2,1	2,0	2,1	1,9	2,1	2,0

© DGRH

En 2023, la rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants-chercheurs titulaires s'élève à 4 340 € et leur rémunération nette médiane est de 4 165 €. Pour les enseignants titulaires des corps des 1^{er} et 2nd degré affectés dans le supérieur, ces rémunérations sont respectivement de 3 790 € et 3 740 €. Les 10% des enseignants-chercheurs titulaires les mieux rémunérés perçoivent des salaires mensuels nets supérieurs à 5 700 € (9^e décile). Ce montant est 1,8 fois supérieur aux salaires des 10% les moins bien rémunérés, qui perçoivent moins de 3 250 € nets mensuels (1^{er} décile). Les salaires des personnels titulaires ont globalement augmenté par rapport à l'année précédente grâce notamment à la poursuite des revalorisations indemnitaires initiées par la LPR (Loi de Programmation de la Recherche).

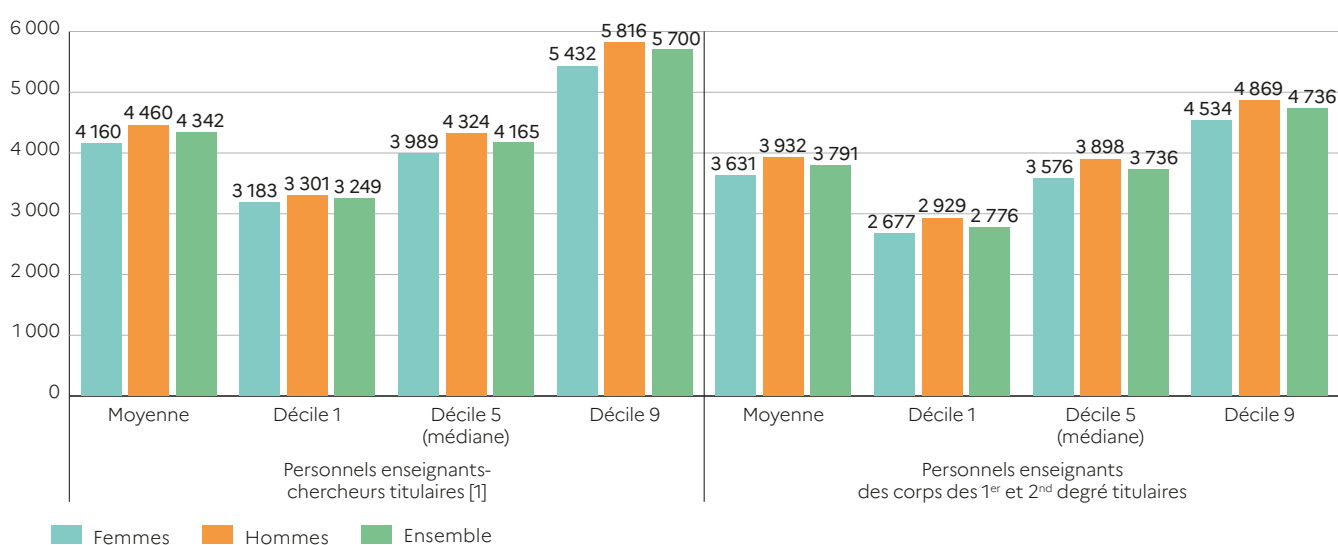
S'agissant des personnels contractuels, le salaire net mensuel moyen des enseignants-chercheurs contractuels est plus faible que celui des contractuels des corps des 1^{er} et 2nd degré (1 930 € contre 2 670 €). Cela s'explique par des effets de structure liés à la composition de ces populations. En effet, la catégorie très hétérogène des personnels enseignants-chercheurs contractuels est constituée en grande partie de doctorants contractuels, d'ATER, de lecteurs, de maîtres de langues, etc., qui statutairement perçoivent des rémunérations plus faibles que les contractuels des 1^{er} et 2nd degré.

Par ailleurs, les inégalités salariales sont plus marquées chez les enseignants contractuels, avec des salaires des 10% «les mieux rémunérés» 2,1 fois supérieurs à ceux des 10% «les moins bien rémunérés» pour les enseignants-chercheurs contractuels et un ratio de 2,0 pour les contractuels des corps des 1^{er} et 2nd degré.

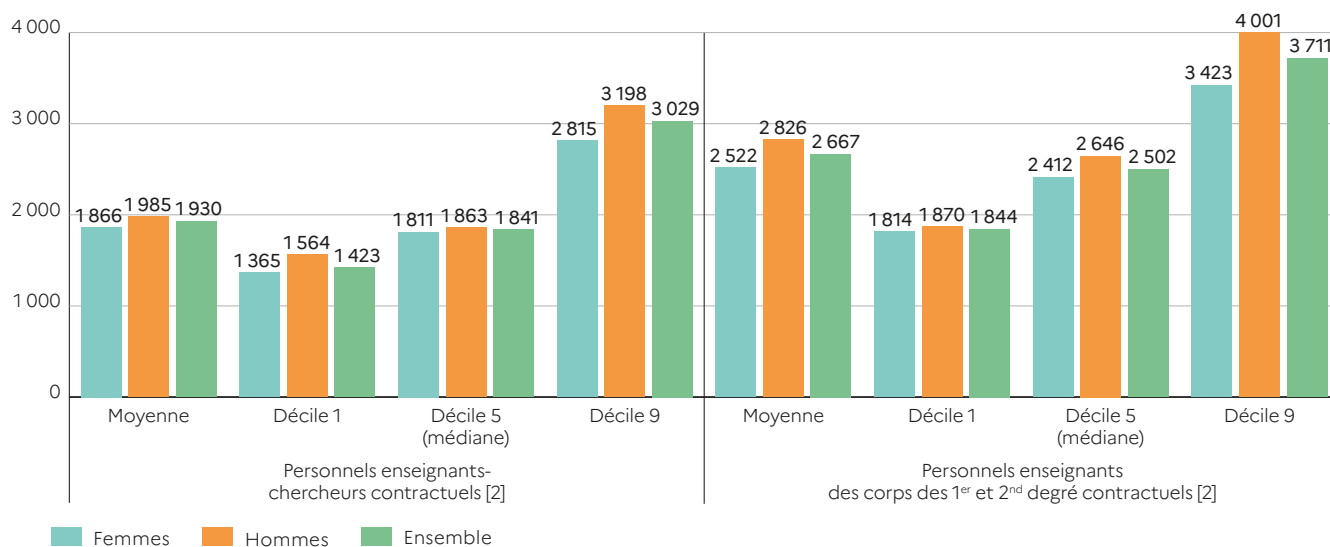
Enfin, les rémunérations moyennes des hommes sont supérieures à celles des femmes dans toutes les catégories de personnels enseignants. Pour les personnels titulaires, on observe un écart moyen de 300 €, tant parmi les enseignants-chercheurs, soit 7%, que pour les enseignants des corps des 1^{er} et 2nd degré, soit 8%. En ce qui concerne les contractuels, l'écart est de 120 €, soit 6%, pour les enseignants-chercheurs, et de 300 €, soit 11%, pour les enseignants des corps des 1^{er} et 2nd degré.

— **Figure 5.1** - Rémunération nette mensuelle des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, répartie par décile et ventilée par catégorie d'emploi, statut d'emploi et sexe, 2023

a - Enseignants titulaires



b - Enseignants contractuels



La rémunération nette est calculée :

- à partir des rémunérations brutes constatées divisées par le nombre d'ETPT recensés au sein de chaque catégorie statutaire ;
- en estimant, pour chaque agent, le montant des cotisations salariales à partir des montants bruts.

© DGRH

La rémunération principale comprend le traitement de base et les éléments qui ne sont pas liés aux fonctions exercées par l'agent (compléments de rémunération, majorations de traitement, SFT, indemnité de résidence et indemnité différentielle SMIC). Les rémunérations accessoires englobent tous les autres éléments liés à la rémunération d'activité (indemnités liées aux fonctions exercées, heures supplémentaires et complémentaires, vacances...).

Les données ne tiennent pas compte des prestations sociales (et notamment du remboursement de transport domicile-travail).

[1] Personnels enseignants-chercheurs des filières universitaire (y compris les corps spécifiques) et hospitalo-universitaire.

[2] Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

* Note de lecture : 10% des salaires des personnels enseignants-chercheurs titulaires se situent au-dessous du décile 1, soit 3 249 € ; 10% des salaires se situent au-dessus du décile 9, soit 5 700 €.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 44% des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2023.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

3. Les rémunérations mensuelles brutes des personnels enseignants de l'enseignement supérieur

— **Tableau 5.4** - Décomposition des salaires mensuels bruts moyens des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, par statut d'emploi, filière et corps, avec ratio H/F, 2023

Statut d'emploi	Filière	Corps	Effectifs en ETPT	% par corps	Traitement indiciaire brut mensuel (en €)	Primes et indemnités [1]	
						Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)
Titulaires	Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	14 482	32,5	5 594	1 034	15,6
		Maître de conférences et assimilés	30 033	67,5	3 984	877	18,0
		Total	44 515	100,0	4 508	928	17,1
	Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	4 209	71,3	5 374	373	6,5
		Maître de conférences et assimilés	1 694	28,7	3 465	246	6,6
		Total	5 903	100,0	4 826	337	6,5
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	225	100,0	3 579	713	16,6
		Total	225	100,0	3 579	713	16,6
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	6 056	54,3	4 123	841	16,9
		Professeur certifié et assimilés	5 045	45,2	3 514	897	20,3
		Professeur de l'Ensam	51	0,5	4 359	845	16,2
		Total	11 152	100,0	3 848	866	18,4
	Total personnels enseignants titulaires		61 795	-	4 416	860	16,3

dont heures complémentaires		Salaire brut mensuel moyen (en €)	Ratio salaires H/F [2]
Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)		
212	3,2	6 628	1,03
282	5,8	4 862	1,01
259	4,8	5 436	1,07
		5 747	1,06
		3 711	0,98
		5 163	1,14
305	7,1	4 292	1,04
305	7,1	4 292	1,04
462	9,3	4 964	1,06
531	12,0	4 411	1,09
543	10,4	5 203	1,10
493	10,5	4 715	1,08
277	5,3	5 276	1,08

Statut d'emploi	Filière	Corps	Effectifs en ETPT	% par corps	Traitement indiciaire brut mensuel (en €)	Primes et indemnités [1]	
						Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)
Contractuels*	Filière contractuels en CDD	ATER	1 369	6,7	2 291	234	9,3
		Doctorants contractuels	12 067	59,0	2 167	72	3,2
		Contractuels sur emplois du 2 nd degré	1 261	6,2	2 500	496	16,6
		Lecteurs	251	1,2	1 754	266	13,2
		Maîtres de langues	82	0,4	2 024	320	13,6
		Enseignants associés	1 052	5,1	3 557	569	13,8
		Temporaires de médecine**	2 420	11,8	1 628	30	1,8
		Chaires de professeur junior (CPJ)	88	0,4	3 711	78	2,1
		Autres CDD	1 864	9,1	2 854	159	5,3
		Total	20 454	100,0	2 267	141	5,9
	Filière contractuels en CDI	Contractuels sur emplois du 2 nd degré	957	70,5	3 018	707	19,0
		Autres CDI	401	29,5	4 320	633	12,8
		Total	1 358	100,0	3 402	685	16,8
	Total personnels enseignants contractuels		21 812	-	2 338	175	7,0

[1] Y compris l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (IR et SFT), et les autres rémunérations complémentaires.

[2] Rapport entre le salaire brut moyen perçu par les hommes et celui perçu par les femmes.

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

** Les temporaires de médecine comprennent les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCA), assistants hospitalo-universitaires (AHU) et les praticiens hospitalo-universitaires (PHU).

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 44% des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2023.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

dont heures complémentaires		Salaire brut mensuel moyen (en €)	Ratio salaires H/F [2]
Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)		
		2 525	1,00
		2 239	1,01
315	10,5	2 996	1,09
183	9,1	2 019	0,99
204	8,7	2 344	1,04
352	8,5	4 126	1,03
		1 659	1,01
		3 789	1,01
46	1,5	3 013	1,05
54	2,2	2 408	1,05
492	13,2	3 725	1,17
249	5,0	4 952	1,08
420	10,3	4 088	1,21
77	3,1	2 513	1,06

© DGRH

Le salaire des personnels enseignants est composé du traitement indiciaire brut – qui constitue l'élément principal de la rémunération – et des primes et indemnités. La rémunération des heures complémentaires est comptabilisée dans les primes et indemnités.

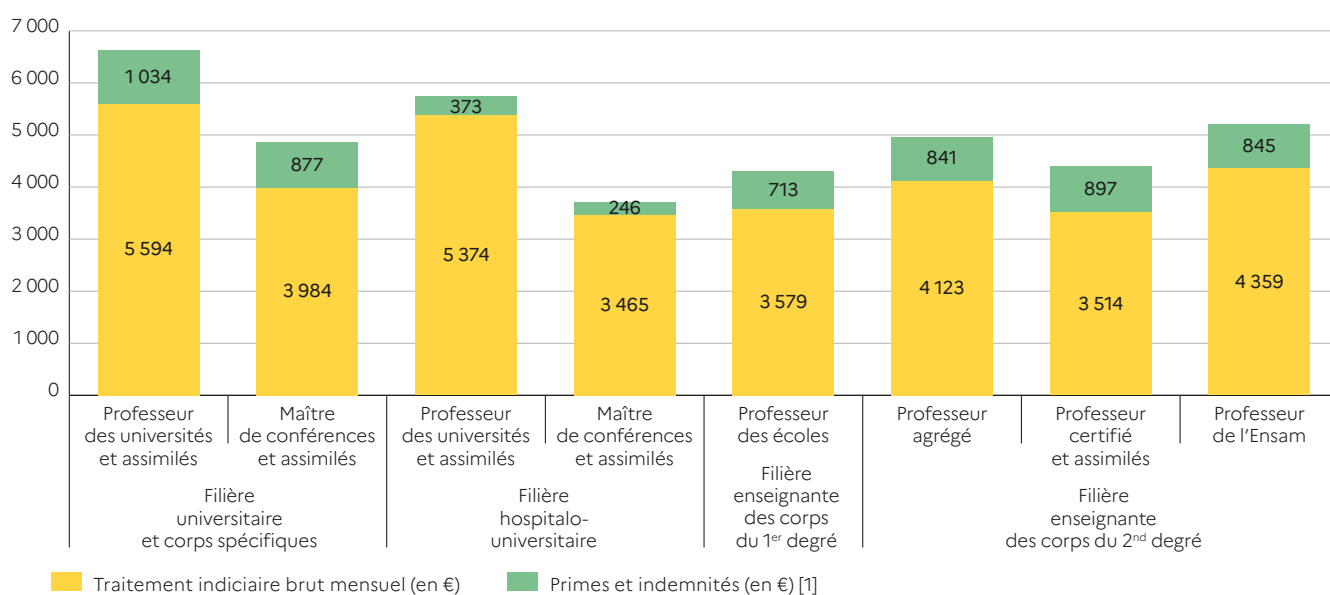
En 2023, le salaire brut moyen mensuel des personnels enseignants titulaires s'élève à 5 280 € (dont 16% de primes et indemnités). Toutefois, le salaire est variable selon la filière et le corps. Ainsi, pour les titulaires, il varie de 4 290 € brut mensuel pour la filière des corps du 1^{er} degré à 5 440 € pour la filière universitaire et corps spécifiques. Au sein de cette filière, le salaire brut moyen est de 6 630 € pour les professeurs des universités et assimilés, contre 4 860 € pour les maîtres de conférences et assimilés. Par ailleurs, le niveau relativement élevé de la part des primes et indemnités des enseignants titulaires du 2nd degré (18%) est principalement dû à leur part d'heures complémentaires plus importante (10,5% contre 5% pour l'ensemble des titulaires).

Le salaire brut moyen mensuel des enseignants contractuels est de 2 510 € (dont 7% de primes et indemnités), avec toutefois un écart considérable entre les contractuels en CDD et ceux en CDI. En effet, dans la filière des contractuels en CDD, composée majoritairement de doctorants contractuels (59%), les agents perçoivent en moyenne 2 410 € (dont 6% de primes et indemnités), contre 4 090 € (dont 17% de primes et indemnités) pour les agents en CDI. La filière des contractuels en CDD est en outre marquée par une forte hétérogénéité des salaires : celui des temporaires de médecine est de 1 660 €, tandis que celui des enseignants associés s'élève à 4 130 €.

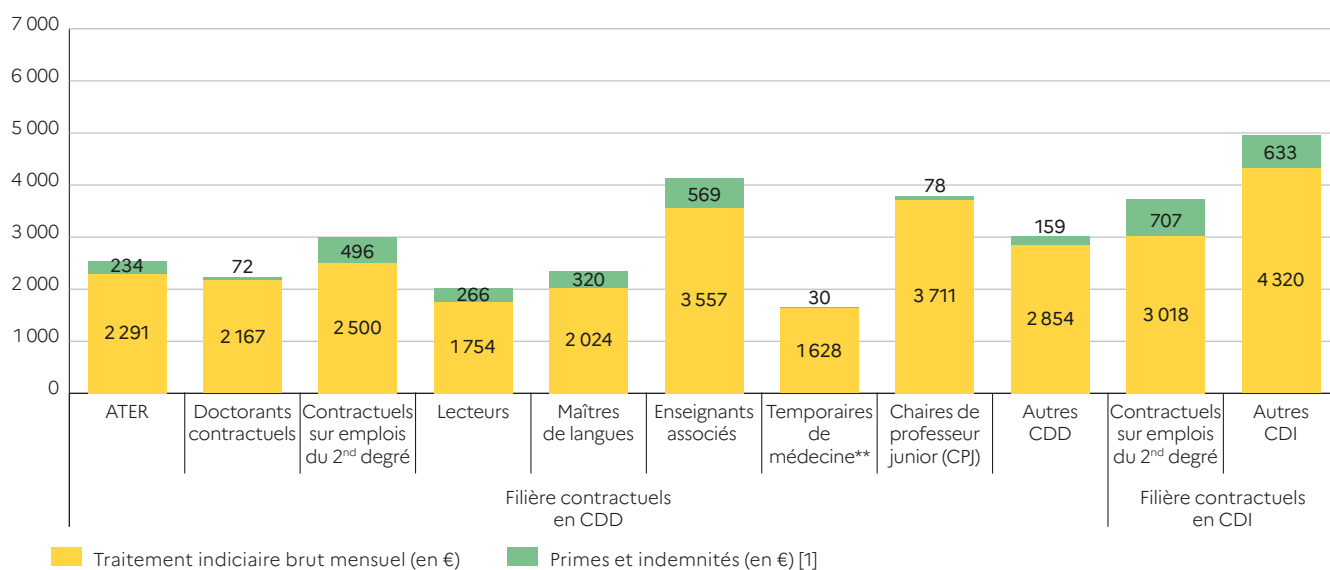
Enfin, le salaire moyen des hommes est globalement supérieur à celui des femmes, avec des écarts plus ou moins importants selon la filière et le corps. Ainsi, alors que dans la filière des corps du 1^{er} degré le salaire brut moyen des hommes dépasse celui des femmes de 4%, dans la filière universitaire et corps spécifiques, l'écart est de 7% et atteint 21% dans celle des contractuels en CDI.

— **Figure 5.2** - Décomposition des salaires mensuels bruts moyens des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, par statut d'emploi, filière et corps, 2023

a - Titulaires



b - Contractuels*



[1] Y compris l'indemnité de résidence et supplément familial de traitement (IR et SFT), autres rémunérations complémentaires.

© DGRH

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

** Les temporaires de médecine comprennent les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCA), assistants hospitalo-universitaires (AHU) et les praticiens hospitalo-universitaires (PHU).

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 44% des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2023.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

— **Tableau 5.5** - Décomposition des salaires mensuels bruts moyens des personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois, par statut d'emploi et filière, ventilée par tranche d'âge, 2023

Statut d'emploi	Filière	Âge	Effectifs en ETPT	% par âge	Traitement indiciaire brut mensuel (en €)	Primes et indemnités [1]	
						Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)
Titulaires	Filière universitaire et corps spécifiques	Moins de 35 ans	1 643	3,7	3 232	654	16,8
		de 35 à 54 ans	26 689	60,0	4 145	954	18,7
		55 ans et plus	16 183	36,4	5 236	914	14,9
		Total	44 515	100,0	4 508	928	17,1
	Filière hospitalo-universitaire	Moins de 35 ans	43	0,7	2 707	196	6,8
		de 35 à 54 ans	3 016	51,1	3 994	345	8,0
		55 ans et plus	2 844	48,2	5 741	330	5,4
		Total	5 903	100,0	4 826	337	6,5
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Moins de 35 ans	4	1,8	2 392	422	15,0
		de 35 à 54 ans	135	60,1	3 350	747	18,2
		55 ans et plus	86	38,1	3 997	674	14,4
		Total	225	100,0	3 579	713	16,6
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Moins de 35 ans	459	4,1	2 748	698	20,2
		de 35 à 54 ans	6 545	58,7	3 578	896	20,0
		55 ans et plus	4 148	37,2	4 396	839	16,0
		Total	11 152	100,0	3 848	866	18,4
	Total personnels enseignants titulaires		61 795	-	4 416	860	16,3
Contractuels*	Filière contractuels en CDD	Moins de 35 ans	16 539	80,9	2 148	89	4,0
		de 35 à 54 ans	3 278	16,0	2 658	315	10,6
		55 ans et plus	637	3,1	3 356	592	15,0
		Total	20 454	100,0	2 267	141	5,9
	Filière contractuels en CDI	Moins de 35 ans	68	5,0	2 991	637	17,5
		de 35 à 54 ans	831	61,2	3 321	702	17,4
		55 ans et plus	459	33,8	3 612	663	15,5
		Total	1 358	100,0	3 402	685	16,8
	Total personnels enseignants contractuels		21 812	-	2 338	175	7,0

[1] Y compris l'indemnité de résidence et supplément familial de traitement (IR et SFT), autres rémunérations complémentaires.

[2] Rapport entre le salaire brut moyen perçu par les hommes et celui perçu par les femmes.

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois. Ainsi, seulement 44% des personnels enseignants contractuels (hors vacataires et invités) sont pris en compte en 2023.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

dont heures complémentaires		Salaire brut mensuel moyen (en €)	Ratio salaires H/F [2]
Montant mensuel (en €)	Part dans le salaire brut (en %)		
172	4,4	3 886	1,01
272	5,3	5 099	1,05
247	4,0	6 150	1,06
259	4,8	5 436	1,07
		2 903	1,03
		4 339	1,11
		6 071	1,07
		5 163	1,14
155	5,5	2 815	-
320	7,8	4 097	1,02
290	6,2	4 670	1,00
305	7,1	4 292	1,04
392	11,4	3 446	0,99
511	11,4	4 474	1,07
476	9,1	5 235	1,07
493	10,5	4 715	1,08
277	5,3	5 276	1,08
21	1,0	2 237	1,02
153	5,2	2 972	1,11
389	9,9	3 947	1,15
54	2,2	2 408	1,05
381	10,5	3 627	1,15
420	10,4	4 022	1,17
426	10,0	4 274	1,30
420	10,3	4 088	1,21
77	3,1	2 513	1,06

© DGRH

Dans toutes les filières, les salaires des enseignants titulaires et contractuels vont en croissant avec l'âge. Le montant mensuel moyen des primes et indemnités est croissant également entre la tranche des moins de 35 ans et celle des 35-54 ans, puis décroît dans la dernière tranche d'âge (55 ans et plus), sauf dans la filière des contractuels en CDD où le niveau des primes augmente encore pour les 55 ans et plus.

Enfin, généralement, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, plus faibles en début de carrière, se creusent au fil des années.

— **Tableau 5.6** - Les dix salaires mensuels bruts les plus élevés parmi les personnels enseignants de l'enseignement supérieur présents douze mois - statut d'emploi, corps, sexe et âge, 2023

	Salaire brut mensuel moyen* (en €)	Statut d'emploi	Corps	Sexe (H ou F)	Âge
1	50 773	Titulaire	Professeur des universités	Homme	64
2	20 242	Titulaire	Professeur des universités - praticien hospitalier	Homme	46
3	19 338	Titulaire	Professeur des universités	Femme	55
4	18 608	Contractuel	Directeur de grand établissement	Homme	60
5	14 110	Titulaire	Maître de conférences	Homme	67
6	13 245	Titulaire	Professeur des universités	Homme	58
7	12 916	Titulaire	Professeur des universités	Homme	46
8	12 754	Contractuel	Enseignant-chercheur CDI	Homme	53
9	12 443	Titulaire	Professeur des universités	Homme	68
10	12 331	Titulaire	Professeur des universités	Femme	61

* Le salaire brut inclut les rémunérations principales et toutes les rémunérations complémentaires y compris la prime d'intéressement, la prime au brevet d'invention, etc.

© DGRH

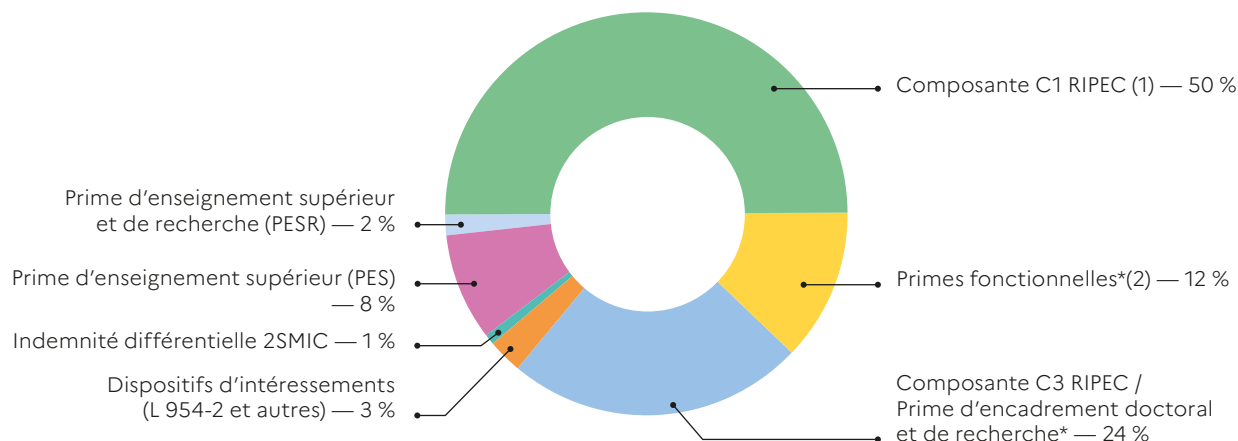
Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

En 2023, les salaires des dix personnes les mieux rémunérés parmi les personnels enseignants de l'enseignement supérieur sont compris entre 12 330 € et 50 770 € bruts mensuels. La majorité d'entre eux sont des professeurs des universités, dont deux femmes. Enfin, ils sont âgés de 46 à 68 ans.

C. Primes et indemnités des personnels enseignants titulaires dans l'enseignement supérieur

— **Figure 5.3** - Répartition des principales primes versées aux personnels enseignants titulaires dans les établissements d'enseignement supérieur RCE (en %), 2023



[1] Composante C1 du RIPEC dont rappels et indus de la PRES de l'année précédente.

© DGRH

[2] Les primes fonctionnelles comprennent la composante C2 RIPEC, la Prime de charges administratives, la Prime de responsabilités pédagogiques et la Prime d'administration.

[3] La prime d'enseignement supérieur et de recherche est versée seulement aux personnels titulaires de la filière hospitalo-universitaire.

* Possibilité de convertir tout ou partie de la prime en décharges de service.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

— Tableau 5.7 - Primes et indemnités versées aux personnels enseignants titulaires, réparties par sexe, 2023

Au total, 328,6 M€ de primes et indemnités ont été versés en 2023 aux personnels enseignants titulaires dans les établissements d'enseignement supérieur RCE (rémunérations sous plafond d'État et sur ressources propres), contre 283,6 M€ en 2022, soit une hausse de 16%. Cette forte augmentation résulte principalement de la poursuite des revalorisations indemnitaires instaurées par la Loi de programmation de la recherche (LPR), avec notamment la montée en puissance du RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs), mis en place en 2022. Le RIPEC se décline en trois composantes distinctes : une composante statutaire (C1), une composante fonctionnelle (C2) et une composante individuelle (C3). La composante C1 du RIPEC a connu une nouvelle augmentation en 2023, passant de 2 800 € à 3 500 € annuels.

Par ailleurs, la prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) des enseignants titulaires hospitalo-universitaires et enseignants de médecine générale ainsi que la prime d'enseignement supérieur (PES) pour les enseignants affectés dans le supérieur ont été également revalorisées. Enfin, l'indemnité différentielle 2SMIC créée pour les maîtres de conférences et assimilés dont la rémunération annuelle est inférieure au double du SMIC reste importante.

Le total de ces primes et indemnités, dont le détail est présenté ci-dessous ne concerne que les établissements RCE car certaines primes des établissements non RCE (qui rassemblent environ 2% des effectifs des personnels enseignants en 2023) ne remontent pas dans les systèmes d'information. Par ailleurs, certaines primes pouvant être converties en décharges de service, ce total ne rend pas compte du montant des primes attribuées aux enseignants avant ces conversions.

Les deux primes les plus importantes sont la prime statutaire des enseignants-chercheurs (Composante C1 du RIPEC) et les primes individuelles (Composante C3 du RIPEC et la PEDR), qui représentent respectivement 50% (soit 165,1 M€) et 24% (soit 79,0 M€) du montant total des primes versés par les établissements RCE en 2023.

Les montants sont comptabilisés sur l'année civile mais certaines primes telles que les composantes C2 et C3 du RIPEC sont attribuées et versées en fonction de l'année universitaire.

Primes statutaires en brut annuel : Composante C1 du RIPEC, Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR), Prime d'enseignement supérieur (PES)

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Part des femmes en %	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
				Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire¹	47 148	41%	45 556	3 443	3 430	3 451	3 563	3 560	3 565
Maîtres de conférences	31 404	45%	30 730	3 407	3 399	3 412	3 553	3 554	3 552
Professeurs des universités	15 744	31%	14 825	3 515	3 519	3 513	3 585	3 577	3 588
Filière hospitalo-universitaire²	4 025	35%	3 932	1 335	1 364	1 320	1 367	1 395	1 352
Maîtres de conférences	1 122	53%	1 097	1 347	1 364	1 329	1 408	1 414	1 402
Professeurs des universités	2 903	28%	2 835	1 331	1 364	1 318	1 351	1 381	1 339
Corps spécifiques¹	787	34%	764	3 424	3 432	3 419	3 520	3 515	3 522
Maîtres de conférences et assimilés	299	38%	297	3 415	3 399	3 425	3 513	3 510	3 515
Professeurs des universités et assimilés	488	31%	467	3 429	3 457	3 416	3 524	3 519	3 527
Filière enseignante des 1^{er} et 2nd degré³	12 837	48%	11 836	2 144	2 099	2 185	2 325	2 323	2 326

(1) Composante C1 du RIPEC pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire et les corps spécifiques.

© DGRH

(2) Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire.

(3) Prime d'enseignement supérieur (PES) pour les enseignants de la filière des 1^{er} et 2nd degré.

* Effectif en personnes physiques avec retraitement : en cas de changement de corps au cours de l'année, l'individu est compté une seule fois dans son dernier corps.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

La Composante C1 du RIPEC est versée aux professeurs des universités, maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés accomplissant l'intégralité de leurs attributions individuelles de service telles qu'arrêtées par le président ou le directeur de l'établissement (décret n° 2021-1895 du 29/12/2021). Elle remplace la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) pour ces personnels. L'arrêté du 27 décembre 2022 fixe le taux de la composante C1 à 3 500 euros annuels pour l'année 2023.

Il y a des écarts entre ce taux et les montants moyens versés en raison de la prise en compte des indus ou rappels de salaire.

La prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) est versée aux professeurs des universités-praticiens hospitaliers et maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers. Son attribution et la détermination du taux applicable sont arrêtées par le chef d'établissement sur proposition du directeur de l'unité de formation et de recherche après avis du conseil d'unité de formation et de recherche en fonction de la charge d'enseignement et de recherche exercée par le candidat (décret n° 2022-1252 du 23/09/2022).

Cette prime est également versée aux professeurs des universités de médecine générale et maîtres de conférences de médecine générale. Elle est attribuée aux seuls personnels ayant accompli l'intégralité de leurs obligations réglementaires de service d'enseignement durant l'année universitaire précédant l'année d'attribution (décret n° 2022-1253 du 23/09/2022).

Les arrêtés du 26 décembre 2022 fixent un taux de 1 015 euros annuels pour les enseignants de médecine générale, et pour les personnels enseignants et hospitaliers, un taux maximum de 1 015 euros, un taux intermédiaire de 677 euros et un taux minimum de 338 euros pour l'année 2023.

Il y a des écarts entre ce taux et les montants moyens versés en raison de la prise en compte des indus ou rappels de salaire.

La prime d'enseignement supérieur (PES) est versée aux enseignants du premier et du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur (décret n° 89-776 du 23/10/1989 modifié). Son montant annuel est fixé à 2 308 € (arrêté du 28/02/2023) puis à 2 785 € au 01/09/2023 (arrêté du 01/08/2023).

Il y a des écarts entre ce taux et les montants moyens versés en raison de la prise en compte des indus ou rappels de salaire.

Principales primes fonctionnelles en brut annuel : Composante C2 du RIPEC, Prime de responsabilités pédagogiques (PRP), Prime de charges administratives (PCA) et Prime d'administration (PA)

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Part des femmes en %	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
				Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire	8 495	40%	8 361	3 630	3 309	3 845	3 688	3 365	3 905
Maîtres de conférences	4 029	48%	4 100	2 789	2 735	2 838	2 836	2 777	2 890
Professeurs des universités	4 466	33%	4 262	4 388	4 054	4 554	4 507	4 185	4 665
Filière hospitalo-universitaire	1 161	32%	1 137	2 312	2 135	2 395	2 360	2 173	2 448
Maîtres de conférences	242	52%	237	1 382	1 419	1 342	1 416	1 458	1 373
Professeurs des universités	919	27%	900	2 556	2 496	2 579	2 609	2 529	2 638
Corps spécifiques	166	41%	164	4 038	3 174	4 638	4 087	3 235	4 666
Maîtres de conférences et assimilés	34	47%	34	2 342	1 452	3 134	2 352	1 515	3 037
Professeurs des universités et assimilés	132	39%	130	4 475	3 704	4 976	4 543	3 753	5 055
Filière enseignante des 1 ^{er} et 2 nd degré	1 934	41%	1 869	2 705	2 390	2 923	2 799	2 503	2 999
Total général	11 756	40%	11 532	3 354	3 057	3 548	3 418	3 124	3 610

* Effectif en personnes physiques avec retraitement : en cas de changement de corps au cours de l'année, l'individu est compté une seule fois dans son dernier corps.

© DGRH

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

La composante C2 du RIPEC est attribuée aux professeurs des universités, maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés qui exercent des fonctions ou responsabilités en sus de leurs obligations de service. Elle remplace les indemnités fonctionnelles de ces personnels, notamment la prime de charges administratives (PCA) et la prime de responsabilités pédagogiques (PRP). Le montant de cette composante est plafonné selon trois groupes de fonctions ou de niveau de responsabilité (décret n° 2021-1895 du 29/12/2021). L'arrêté du 27 décembre 2022 fixe le montant annuel maximum à 6 000 € pour le groupe 1 (responsabilités particulières ou missions temporaires), à 12 000 € pour le groupe 2 (responsabilités supérieures) et à 18 000 € pour le groupe 3 (fonctions de direction).

La prime de responsabilités pédagogiques (PRP) est attribuée aux enseignants autres qu'enseignants-chercheurs, aux personnels enseignants des universités de médecine générale titulaires, ainsi qu'aux personnels enseignants et hospitaliers titulaires qui exercent des responsabilités pédagogiques en plus de leurs obligations statutaires de service (décret n° 99-855 du 4/10/1999 modifié). **Cette prime peut également être convertie tout ou partie en décharges de service.**

La prime de charges administratives (PCA) peut être versée aux enseignants autres qu'enseignants-chercheurs, aux personnels enseignants des universités de médecine générale titulaires, ainsi qu'aux personnels enseignants et hospitaliers titulaires qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. Les montants individuels sont arrêtés par le chef d'établissement (décret n° 90-50 du 12/01/1990 modifié). **Cette prime peut également être convertie tout ou partie en décharges de service.**

La prime d'administration (PA) est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés qui exercent des fonctions de présidents d'universités et d'INP, de directeurs des ENS, des INSA, d'instituts ou d'écoles internes aux universités ou des responsabilités administratives auprès du ministère... et pour la durée de leurs fonctions (décret n° 90-50 du 12/01/1990 modifié). Son montant annuel varie de 7 422,98 € [pour le 2^e groupe, avec majoration de 25% lorsque l'établissement bénéficie des responsabilités et compétences élargies (RCE)] à 18 639,37 € [pour le 1^{er} groupe, avec majoration de 50% lorsque l'établissement bénéficie des RCE].

Primes individuelles en brut annuel : Composante C3 du RIPEC, Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Part des femmes en %	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
				Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire ¹	15 551	39%	15 358	4 647	4 633	4 656	4 706	4 693	4 714
Maîtres de conférences	7 745	44%	8 009	4 340	4 409	4 285	4 427	4 502	4 366
Professeurs des universités	7 806	33%	7 349	4 952	4 935	4 960	5 010	4 982	5 024
Filière hospitalo-universitaire ²	857	28%	849	4 764	4 586	4 833	4 810	4 623	4 882
Maîtres de conférences	132	46%	144	4 324	4 403	4 256	4 413	4 432	4 398
Professeurs des universités	725	24%	705	4 844	4 649	4 907	4 891	4 695	4 954
Corps spécifiques ¹	335	36%	328	7 673	6 606	8 276	7 802	6 702	8 420
Maîtres de conférences et assimilés	91	38%	93	4 381	4 595	4 247	4 485	4 818	4 272
Professeurs des universités et assimilés	244	35%	236	8 901	7 425	9 704	9 103	7 531	9 941
Total général	16 743	38%	16 535	4 715	4 670	4 742	4 773	4 728	4 800

(1) Composante C3 du RIPEC pour les enseignants-chercheurs de la filière universitaire et les corps spécifiques à partir de 2022 / Bénéficiaires de la PEDR des années 2020 à 2021.

© DGRH

(2) Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les enseignants-chercheurs de la filière hospitalo-universitaire.

* Effectif en personnes physiques avec retraitement : en cas de changement de corps au cours de l'année, l'individu est compté une seule fois dans son dernier corps.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

La prime individuelle (composante C3 du RIPEC) est attribuée, pour une durée de 3 ans renouvelable, aux professeurs des universités, maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés. Soumise à candidature, cette prime est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble de leurs missions (décret n°2021-1895 du 29/12/2021). Elle remplace la PEDR pour ces personnels. La prime individuelle est fixée en fonction d'un montant annuel plancher de 3 500 € et d'un montant annuel plafond de 12 000 € (arrêté du 27 décembre 2022).

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est attribuée, pour une période de 4 ans renouvelable, aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui exercent soit une activité scientifique jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation, soit une activité d'encadrement doctoral, soit sont lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international (décret n°2009-581 du 8 juillet 2009 modifié). **Cette prime peut être convertie tout ou partie en décharges de service, ce qui diminue dans ce cas le montant versé par les établissements.**

Dispositifs d'intéressements en brut annuel : article L.954-2 et autres

Filière / Corps d'assimilation	Nombre de bénéficiaires*	Part des femmes en %	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
				Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire	2 690	33%	2 629	2 664	2 428	2 782	2 726	2 469	2 856
Maîtres de conférences	1 466	41%	1 475	1 815	1 861	1 783	1 859	1 911	1 823
Professeurs des universités	1 224	24%	1 154	3 681	3 562	3 719	3 835	3 653	3 894
Filière hospitalo-universitaire	147	20%	145	3 883	1 339	4 536	3 937	1 339	4 615
Maîtres de conférences	23	35%	23	4 178	1 557	5 576	4 160	1 557	5 511
Professeurs des universités	124	18%	122	3 829	1 260	4 383	3 894	1 260	4 476
Corps spécifiques	12	8%	12	6 294	15 000	5 502	6 294	15 000	5 502
Maîtres de conférences et assimilés	5	20%	5	5 275	NS	NS	5 275	NS	NS
Professeurs des universités et assimilés	7	0%	7	7 022	-	7 022	7 022	-	7 022
Filière enseignante des 1 ^{er} et 2 nd degré	520	43%	509	2 041	2 150	1 957	2 084	2 224	1 979
Total général	3 369	34%	3 295	2 634	2 356	2 779	2 693	2 403	2 845

NS : Non significatif pour cause de faibles effectifs.

© DGRH

* Effectif en personnes physiques avec retraitement : en cas de changement de corps au cours de l'année, l'individu est compté une seule fois dans son dernier corps.

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

Des dispositifs d'intéressement ont été développés par les établissements publics d'enseignement supérieur ayant accédé aux RCE sur le fondement de l'article L.954-2 du code de l'éducation.

D'autres dispositifs d'intéressement peuvent être versés aux personnels des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche au titre du décret n°2010-619 du 7 juin 2010, pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche scientifique ou de prestations de service, au titre de l'article R.611-14-1 du code de la propriété intellectuelle ou encore au titre du décret n°96-858 du 2 octobre 1996, pour la participation directe à la création d'un logiciel, à la création ou à la découverte d'une obtention végétale ou à des travaux valorisés.

Indemnité différentielle 2SMIC (en brut annuel)

Filière	Nombre de bénéficiaires	Part des femmes en %	Nombre d'ETPT	Montant moyen en euros - Par bénéficiaire			Montant moyen en euros - Par ETPT		
				Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière universitaire	1 262	47%	1 249	2 397	2 376	2 415	2 421	2 401	2 439
Corps spécifiques	6	50%	6	3 199	NS	NS	3 199	NS	NS
Total général	1 268	47%	1 255	2 400	2 374	2 424	2 424	2 399	2 448

NS : Non significatif pour cause de faibles effectifs.

© DGRH

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

L'indemnité différentielle 2SMIC créée par le décret n°2021-1617 du 9 décembre 2021, est versée aux maîtres de conférences et personnels assimilés dont la rémunération annuelle est inférieure au double du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) brut.

— Tableau 5.8 - Nombre de personnels enseignants bénéficiaires de la «garantie individuelle du pouvoir d'achat» (GIPA) ventilé par statut d'emploi, filière et sexe, 2023

Statut d'emploi	Filière	Femmes - Nombre de bénéficiaires	Femmes - Montant moyen versé par bénéficiaires (en €)	Hommes - Nombre de bénéficiaires	Hommes - Montant moyen versé par bénéficiaires (en €)	Ensemble des bénéficiaires	Montant moyen versé par bénéficiaires (en €)
Titulaires	Filière universitaire et corps spécifiques	3 105	1 187	4 190	1 346	7 295	1 279
	Filière hospitalo-universitaire	89	1 390	126	1 955	215	1 721
	Filière enseignante des corps des 1 ^{er} et 2 nd degré	567	1 149	798	1 268	1 365	1 219
	Total	3 761	1 186	5 114	1 349	8 875	1 280
Contractuels	Filière contractuels en CDD	186	1 027	352	976	538	994
	Filière contractuels en CDI	186	943	165	1 057	351	996
	Total	372	985	517	1 002	889	995
Ensemble des bénéficiaires		4 133	1 168	5 631	1 317	9 764	1 254

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles.

© DGRH

Source : OREMS-RCE / Année 2023.

Le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 a instauré une indemnité dite de «garantie individuelle du pouvoir d'achat» aux agents dont le traitement indiciaire a augmenté dans des proportions moins fortes que l'inflation au cours des quatre dernières années.

En 2023, près de 9 800 agents sont bénéficiaires de la GIPA, dont 91% d'enseignants titulaires. Ce nombre a plus que doublé par rapport à l'année précédente (près de 4 000 bénéficiaires), principalement en raison du niveau élevé de l'inflation ces dernières années. Les montants moyens versés par agent varient de 990 euros pour les contractuels en CDD à 1 720 euros pour les titulaires de la filière hospitalo-universitaire.



6

L'organisation du travail et temps de travail

Les effectifs des
personnels enseignants
de l'enseignement supérieur
en fonction au 31 décembre
par quotité de travail

Ce chapitre présente les effectifs au 31 décembre 2023 des personnels enseignants rémunérés par les établissements RCE, répartis par quotité de service et ventilés par statut d'emploi, filière, corps et sexe.

— **Tableau 6.1** - Effectifs des personnels enseignants des établissements RCE répartis par quotité de service et ventilés par statut d'emploi, filière, corps et sexe, au 31 décembre 2023

Statut d'emploi	Filière	Corps											
			100%				90%				80%		
			F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total
Titulaires	Filière universitaire et corps spécifiques	Professeur des universités et assimilés	4 914	10 837	15 751	31,2	10	7	17	58,8	26	22	48
		Maître de conférences et assimilés	13 921	17 066	30 987	44,9	64	13	77	83,1	228	86	314
		Total	18 835	27 903	46 738	40,3	74	20	94	78,7	254	108	362
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	97,9	99,2	98,6	-	0,4	0,1	0,2	-	1,3	0,4	0,8
	Filière hospitalo-universitaire	Professeur des universités et assimilés	1 150	3 348	4 498	25,6			0	-	2	1	3
		Maître de conférences et assimilés	991	952	1 943	51,0			0	-	7		7
		Total	2 141	4 300	6 441	33,2	0	0	0	-	9	1	10
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	99,5	100,0	99,8	-	0,0	0,0	0,0	-	0,4	0,0	0,2
	Filière enseignante des corps du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	126	94	220	57,3			0	-	1	1	2
		Total	126	94	220	57,3	0	0	0	-	1	1	2
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	63,0	83,2	70,3	-	0,0	0,0	0,0	-	0,5	0,9	0,6
	Filière enseignante des corps du 2 nd degré	Professeur agrégé	2 705	3 389	6 094	44,4	13	4	17	76,5	94	35	129
		Professeur certifié et assimilés	2 439	2 624	5 063	48,2	3	6	9	33,3	65	29	94
		Professeur de l'Ensam	7	44	51	13,7			0	-			0
		Total	5 151	6 057	11 208	46,0	16	10	26	61,5	159	64	223
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	87,7	93,1	90,5	-	0,3	0,2	0,2	-	2,7	1,0	1,8
	Total personnels enseignants titulaires		26 253	38 354	64 607	41	90	30	120	75	423	174	597
	Part quotité / effectifs des personnels enseignants titulaires (en %)		95,6	98,2	97,1	-	0,3	0,1	0,2	-	1,5	0,4	0,9

Quotités de service																
	]80% - 50%[				50%				moins de 50%				Total			
Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)
54,2	4	12	16	25,0	5	18	23	21,7			0	-	4 959	10 896	15 855	31,3
72,6	37	34	71	52,1	39	46	85	45,9			0	-	14 289	17 245	31 534	45,3
70,2	41	46	87	47,1	44	64	108	40,7	0	0	0	-	19 248	28 141	47 389	40,6
-	0,2	0,2	0,2	-	0,2	0,2	0,2	-	0,0	0,0	0,0	-	100,0	100,0	100,0	-
66,7			0	-			0	-			0	-	1 152	3 349	4 501	25,6
100,0	1		1	100,0			0	-			0	-	999	952	1 951	51,2
90,0	1	0	1	100,0	0	0	0	-	0	0	0	-	2 151	4 301	6 452	33,3
-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	100,0	100,0	100,0	-
50,0	1	2	3	33,3	68	16	84	81,0	4		4	100,0	200	113	313	63,9
50,0	1	2	3	33,3	68	16	84	81,0	4	0	4	100,0	200	113	313	63,9
-	0,5	1,8	1,0	-	34,0	14,2	26,8	-	2,0	0,0	1,3	-	100,0	100,0	100,0	-
72,9	33	14	47	70,2	173	109	282	61,3	18	21	39	46,2	3 036	3 572	6 608	45,9
69,1	14	9	23	60,9	259	193	452	57,3	50	32	82	61,0	2 830	2 893	5 723	49,4
-			0	-			0	-			0	-	7	44	51	13,7
71,3	47	23	70	67,1	432	302	734	58,9	68	53	121	56,2	5 873	6 509	12 382	47,4
-	0,8	0,4	0,6	-	7,4	4,6	5,9	-	1,2	0,8	1,0	-	100,0	100,0	100,0	-
71	90	71	161	56	544	382	926	59	72	53	125	58	27 472	39 064	66 536	41,3
-	0,3	0,2	0,2	-	2,0	1,0	1,4	-	0,3	0,1	0,2	-	100,0	100,0	100,0	-

Statut d'emploi	Filière	Corps											
			100%				90%				80%		
			F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total
Contractuels*	Filière contractuels en CDD	ATER	1 940	1 910	3 850	50,4			0	-			0
		Doctorants contractuels	8 378	9 765	18 143	46,2			0	-	1		1
		Contractuels sur emplois du 2 nd degré	1 015	956	1 971	51,5	1	1	2	50,0	20	12	32
		Lecteurs	446	190	636	70,1			0	-			0
		Maîtres de langues	133	58	191	69,6			0	-			0
		Enseignants associés	44	51	95	46,3			0	-			0
		Temporaires de médecine**	2 070	1 973	4 043	51,2			0	-	1		1
		Chaires de professeur junior	45	124	169	26,6			0	-			0
		Autres CDD	1 850	2 451	4 301	43,0	1	0	1	100,0	20	9	29
		Total	15 921	17 478	33 399	47,7	2	1	3	66,7	42	21	63,0
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	88,9	86,3	87,5	-	0,0	0,0	0,0	-	0,2	0,1	0,2
	Filière contractuels en CDI	Contractuels sur emplois du 2 nd degré	557	480	1 037	53,7	2	4	6	33,3	17	10	27
		Autres CDI	120	311	431	27,8		2	2	0,0	5	3	8
		Total	677	791	1 468	46,1	2	6	8	25,0	22	13	35,0
		Part quotité / effectifs de la filière (en %)	84,3	90,1	87,3	-	0,2	0,7	0,5	-	2,7	1,5	2,1
	Total personnels enseignants contractuels		16 598	18 269	34 867	48	4	7	11	36	64	34	98
	Part quotité / effectifs des personnels enseignants contractuels (en %)		88,7	86,5	87,5	-	0,0	0,0	0,0	-	0,3	0,2	0,2
Total des personnels enseignants			42 851	56 623	99 474	43	94	37	131	72	487	208	695
Part quotité / total des personnels enseignants (en %)			92,8	94,1	93,5	-	0,2	0,1	0,1	-	1,1	0,3	0,7

* Personnels enseignants contractuels hors vacataires et personnels invités.

** Les temporaires de médecine comprennent les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCA), les assistants hospitalo-universitaires (AHU) et les praticiens hospitalo-universitaires (PHU).

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Les personnels, dont l'ETP n'a pas été renseigné, sont exclus.

Source : OREMS-RCE au 31 décembre 2023.

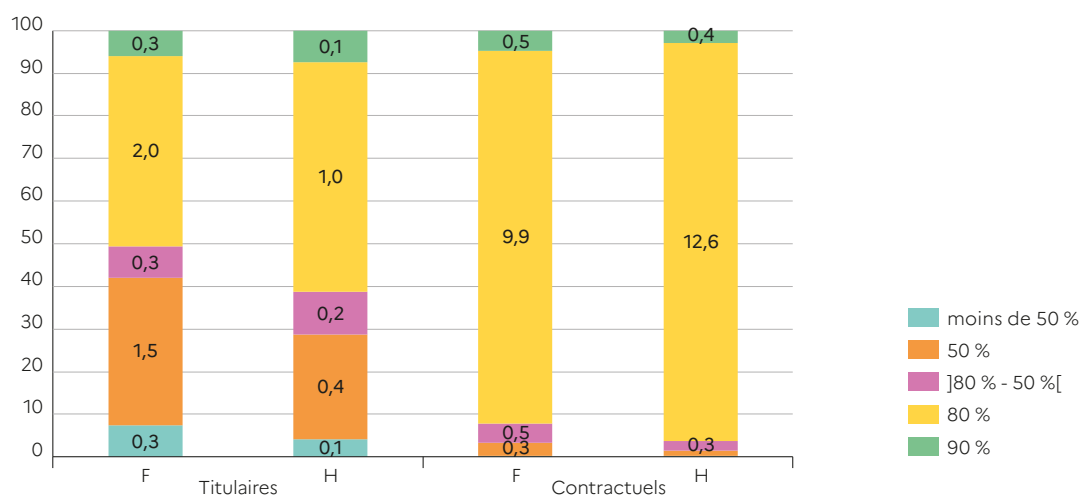
Quotités de service																
	]80% - 50%[				50%				moins de 50%				Total			
Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)
-			0	-	391	420	811	48,2			0	-	2 331	2 330	4 661	50,0
100,0	1	1	2	50,0	4	1	5	80,0			0	-	8 384	9 767	18 151	46,2
62,5	55	35	90	61,1	459	425	884	51,9	70	49	119	58,8	1 620	1 478	3 098	52,3
-			0	-	2	2	4	50,0			0	-	448	192	640	70,0
-			0	-	1	1	2	50,0			0	-	134	59	193	69,4
-			0	-	851	1 713	2 564	33,2			0	-	895	1 764	2 659	33,7
100,0			0	-			0	-			0	-	2 071	1 973	4 044	51,2
-			0	-			0	-			0	-	45	124	169	26,6
69,0	18	15	33	54,5	69	63	132	52,3	21	23	44	47,7	1 979	2 561	4 540	43,6
66,7	74	51	125	59,2	1 777	2 625	4 402	40,4	91	72	163	55,8	17 907	20 248	38 155	46,9
-	0,4	0,3	0,3	-	9,9	13,0	11,5	-	0,5	0,4	0,4	-	100,0	100,0	100,0	-
63,0	21	11	32	65,6	69	45	114	60,5	9	9	18	50,0	675	559	1 234	54,7
62,5	2	1	3	66,7	1	2	3	33,3			0	-	128	319	447	28,6
62,9	23	12	35	65,7	70	47	117	59,8	9	9	18	50,0	803	878	1 681	47,8
-	2,9	1,4	2,1	-	8,7	5,4	7,0	-	1,1	1,0	1,1	-	100,0	100,0	100,0	-
65	97	63	160	61	1 847	2 672	4 519	41	100	81	181	55	18 710	21 126	39 836	47,0
-	0,5	0,3	0,4	-	9,9	12,6	11,3	-	0,5	0,4	0,5	-	100,0	100,0	100,0	-
70	187	134	321	58	2 391	3 054	5 445	44	172	134	306	56	46 182	60 190	106 372	43,4
-	0,4	0,2	0	-	5,2	5,1	5,1	-	0,4	0,2	0,3	-	100,0	100,0	100,0	-

© DGRH

Au 31 décembre 2023, toutes filières confondues, 97% des personnels enseignants titulaires des établissements RCE exercent leurs fonctions à temps plein. La quotité de travail de 50% regroupe près de la moitié des personnels titulaires exerçant leurs fonctions à temps partiel. La part des personnels enseignants contractuels travaillant à temps plein est quant à elle de 87,5%. Parmi les contractuels à temps partiel, 9 sur 10 ont une quotité de travail de 50%.

Par ailleurs, si les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à exercer à temps partiel parmi les enseignants titulaires (4% de l'effectif de femmes contre près de 2% pour les hommes), c'est l'inverse qui est observé chez les enseignants contractuels (11% de l'effectif de femmes contre 13,5% pour les hommes).

— **Figure 6.1** - Les parts des quotités de services à temps partiel dans les effectifs par statut d'emploi et par sexe, au 31 décembre 2023



© DGRH

Champ : Personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur RCE, les données relatives aux établissements non RCE n'étant pas ou partiellement disponibles. Les personnels dont l'ETP n'a pas été renseigné sont exclus.

Source : OREMS-RCE au 31 décembre 2023.

Dossier thématique

Les membres du personnel
enseignant et hospitalier :
historique du statut, éléments
de comparaison avec
certains systèmes étrangers
et bilan statistique

Ce dossier thématique propose, dans une première partie, une analyse approfondie du statut du personnel hospitalo-universitaire (HU) en France, depuis sa création en 1958 jusqu'aux récentes réformes menées entre 2021 et 2024. Cette partie retrace l'historique du statut, ses évolutions réglementaires, ainsi que les complexités liées à l'exercice combiné des missions d'enseignement, de recherche et de soins. Elle intègre également des comparaisons avec d'autres systèmes étrangers – ceux de l'Allemagne, des États-Unis, de la Suisse et de l'Espagne – afin de mieux cerner les enjeux d'attractivité, de reconnaissance professionnelle et de gestion des carrières dans cette filière essentielle au système de santé et à l'université.

La deuxième partie présente un bilan statistique détaillé du personnel hospitalo-universitaire en France. Elle met en lumière les évolutions des effectifs des membres titulaires et des membres temporaires et non-titulaires selon le corps, la discipline et le genre, ainsi que les flux liés aux recrutements et aux départs à la retraite. Des données sur leur avancement de grades et leurs rémunérations viennent compléter cette analyse, offrant une vision quantitative exhaustive de la filière. En 2023, on dénombre environ 6 350 membres titulaires et 4 200 membres temporaires et non-titulaires. La féminisation de la filière est en forte progression avec toutefois des disparités selon les corps et les disciplines.

A. Historique du statut et éléments de comparaison avec certains systèmes étrangers

1. La mise en place d'un statut d'enseignant-hospitalier

Le statut des membres du personnel enseignant et hospitalier («enseignants-hospitaliers») a été créé, sur le fondement d'une ordonnance du 30 décembre 1958¹ établissant les centres hospitaliers et universitaires (CH&U) et réorganisant l'offre de soins, de recherche et d'enseignement, par un décret du 24 septembre 1960², qui instaure notamment la double rémunération hospitalière et universitaire³. Jusqu'alors il existait deux hiérarchies parallèles : une hiérarchie hospitalière avec des externes, des internes, des médecins ou chirurgiens des hôpitaux, des chefs de service et des adjoints ; une hiérarchie universitaire avec des assistants, des chefs de clinique, des agrégés et des professeurs⁴.

a. L'appel de Robert Debré, président du Front national des médecins, en janvier 1944, à une réforme de l'enseignement de la médecine et ses conséquences

I. L'appel du professeur Robert Debré de janvier 1944

Cette évolution avait été préparée par une loi du 21 décembre 1941⁵, complétée par un règlement d'administration publique du 17 avril 1943⁶. Les hôpitaux furent dès lors répertoriés en trois catégories : les centres hospitaliers régionaux, situés dans les villes dotées d'une faculté de médecine, les centres hospitaliers, dans les villes non pourvues de faculté, et les hôpitaux de troisième catégorie. En janvier 1944, le Front national des médecins a transmis au Comité français de libération nationale à Alger une brochure intitulée «Organisation

de la profession médicale et réforme de l'enseignement de la médecine»⁷. Dans cette brochure, le professeur Robert Debré, président du Front national des médecins, appelait à une nouvelle réforme de l'hôpital centrée notamment sur la fusion des carrières hospitalières et universitaires, un enseignement plus scientifique et le développement de la recherche : «*Aucune réforme des études médicales, aucune amélioration de l'état actuel n'est possible si l'on ne part du principe fondamental suivant : le corps enseignant doit être voué à sa tâche, le professeur et ses aides doivent passer l'essentiel de leur temps à l'hôpital et au laboratoire [...]. Ce qu'il faut c'est un changement de centre de gravité [...]. Pour mettre en place ce dispositif, il faudra que dans les villes universitaires les Facultés aient à diriger techniquement tous les hôpitaux de la ville sans exception. Plus de ces distinctions désuètes entre les services de Faculté et les services de médecins des hôpitaux ! Plus de distinctions entre les médecins des hôpitaux et les professeurs ! [...] La Faculté de médecine installée dans tous les services hospitaliers des grandes villes deviendra donc fort naturellement le centre principal de diagnostic et soins particuliers pour toute la région.*»

II. Les constats du Comité interministériel d'étude des problèmes de l'enseignement médical, de la structure hospitalière et de l'action sanitaire et sociale de 1956

En 1956, le Comité interministériel d'étude des problèmes de l'enseignement médical, de la structure hospitalière et de l'action sanitaire et sociale, tout juste créé, mit notamment en évidence de graves carences en matière d'enseignement

1. Article 5 de l'ordonnance n°58-1373 du 30 décembre 1958 relative à la création de centres hospitaliers et universitaires, à la réforme de l'enseignement médical et au développement de la recherche médicale.

2. Décret n°60-1030 du 24 septembre 1960 portant statut du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.

3. Article 10 du décret du 24 septembre 1960.

4. DHORDAIN (A.) (dir.), Le CHU – L'hôpital de tous les défis, éd. Privat, 2008, 367 p., spéc. chapitre 2, p. 43.

5. Loi du 21 décembre 1941 relative aux hôpitaux et hospices civils.

6. Décret n°43-891 du 17 avril 1943 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 21 décembre 1941 relative aux hôpitaux et hospices publics.

7. Extraits disponibles à <https://www.histrecmed.fr/documentation-et-archives/reprints-darticles-de-vulgarisation-scientifique?view=article&id=184:medecine-sante-population&catid=10> (consulté le 7 mars 2025).

médical. Il soulignait l'absence d'un encadrement efficace pour les étudiants. Cela avait pour conséquence le recours des étudiants à des enseignants bénévoles (médecins hospitaliers, chefs de clinique, internes), qui organisaient à titre privé des conférences de préparation à l'externat et à l'internat. Ces dispositifs hospitaliers entraient d'ailleurs en concurrence avec l'enseignement universitaire et, incidemment, étaient à l'origine de deux niveaux de médecins : ceux qui réussissaient l'externat puis l'internat, donnant accès aux carrières hospitalières les plus prestigieuses ; ceux qui se contentaient d'études théoriques, ne se formant à la pratique médicale qu'après leur installation. Enfin, les enseignants de médecine, pour gagner leur vie, développaient une activité libérale en ville. Quelques formules de plein-temps hospitalo-universitaires furent expérimentées, mais restèrent limitées en raison de contraintes administratives⁸.

La recherche médicale, quant à elle, pâtissait de l'absence d'une formation scientifique appropriée des médecins, d'une grave insuffisance de ressources financières et de l'inexistence de laboratoires et d'installations modernes. Cette situation défavorisait le recrutement de chercheurs en médecine et rendait pratiquement impossible les possibilités de carrière. Ainsi : *« un chercheur français, interne des hôpitaux, parti faire un séjour d'un ou deux ans aux États-Unis, revenait porteur de projets intéressants ; mais faute de laboratoire d'accueil suffisamment équipé, et débordé par le travail clinique qu'il devait assurer, il devait abandonner ses recherches. »*⁹

C'est dans ce contexte qu'a été prise l'ordonnance du 30 décembre 1958.

b. La fusion des carrières hospitalières et universitaires par l'ordonnance du 30 décembre 1958

I. L'établissement d'un statut hospitalo-universitaire pour les disciplines de médecine

La fusion des carrières hospitalières et universitaires à plein-temps entraîna des difficultés de mises en œuvre. D'une part, elle ne pouvait s'appliquer facilement dans les cas où les besoins en personnel universitaire et les besoins hospitaliers étaient différents : des spécialités, telle que l'anesthésie,

réclamaient beaucoup plus de médecins hospitaliers que d'enseignants. Certaines dérogations à la règle fondamentale de la bi-appartenance s'avérèrent donc rapidement nécessaires. Elles aboutirent à l'introduction d'un nouveau corps de médecins mono-appartenants, relevant exclusivement du ministère de la Santé, les praticiens hospitaliers (PH). D'autre part, en tant que fonctionnaires, les intéressés ne pouvaient revendiquer l'appartenance simultanée à deux ministères. Le statut adapté étant celui d'universitaire, c'est sur cette base qu'ils furent recrutés et que fut ensuite calculée leur pension de retraite. En complément, leur activité clinique, pourtant plus importante pour la majorité d'entre eux que leur activité universitaire, justifia le versement d'une indemnité hospitalière, sous la forme d'émoluments, ne donnant aucun droit à pension. Cela leur permettait de doubler leurs revenus, qui restaient toutefois inférieurs à ceux qu'ils percevaient antérieurement avec leur clientèle de ville. D'où – dans une volonté d'attractivité – la possibilité laissée de poursuivre une « consultation privée » ; ce qui avait en outre l'avantage d'attirer une nouvelle clientèle dans le système hospitalier et d'ouvrir réellement l'hôpital à toutes les catégories sociales. L'un des débats les plus importants lors de l'élaboration du décret du 24 septembre 1960 porta d'ailleurs sur la possibilité de maintenir une clientèle privée, en dépit de l'exercice à plein temps de la triple mission d'enseignement, de recherche et de soins¹⁰.

En matière de recherche, la création des CH&U et d'un statut d'enseignant-hospitalier à temps plein marqua un virage important, en permettant la mise en commun des moyens : des locaux, du matériel et surtout du personnel médical¹¹. De plus, elle réforma l'enseignement de la médecine pour promouvoir les disciplines fondamentales (comme la biologie), alors en plein développement. Enfin, elle dénoua le lien entre activité thérapeutique et rendement économique, ce qui permit un réinvestissement dans les activités de recherche¹².

Pendant plus de 60 ans, le cadre législatif et réglementaire est resté relativement stable¹³ ; le décret n°84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires ayant remplacé celui de 1960 sans modifier le statut. Les seules modifications notables furent l'extension du statut d'enseignant-hospitalier aux chirurgiens-dentistes, par le décret n°90-92 du 24 janvier 1990 portant statut des personnels enseignants

8. DHORDAIN (A.) (dir.), *Le CHU – L'hôpital de tous les défis*, op. cit., p. 30-31.

9. DHORDAIN (A.) (dir.), *Le CHU – L'hôpital de tous les défis*, op. cit., p. 32-34.

10. DHORDAIN (A.) (dir.), *Le CHU – L'hôpital de tous les défis*, op. cit., p. 43.

Nota bene : le débat a réémergé au cours des années 1980 après que la possibilité pour les enseignants-hospitaliers d'exercer en secteur privé a été supprimée en 1982, conformément à une promesse électorale de François Mitterrand. Afin d'encourager les meilleurs spécialistes à rester dans les CH&U, une loi du 27 janvier 1987 restaura le secteur libéral des enseignants hospitaliers (CLEMENT J.-M., « Pour une histoire des réformes hospitalières », *Revue d'histoire de la protection sociale*, 2009/1, n°2, p. 103-117, spéc. note n°2, p. 107).

11. DHORDAIN (A.) (dir.), *Le CHU – L'hôpital de tous les défis*, op. cit., p. 48-55.

12. SCHWESTER (F.-X.), « Histoire et démographie médicales », ADSP, n°32, septembre 2000, p. 16-19, spéc. p. 18.

13. « Les personnels enseignants et hospitaliers, 60 ans après l'ordonnance de 1958 : propositions d'évolution », rapport conjoint de l'IGAENR (n° 2018-058) et de l'IGAS (n°2017-129R), juillet 2018, tome I. 156 p., spéc. p. 3.

et hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires, et aux pharmaciens, par la modification en 2006 du décret du 24 février 1984.

II. L'intégration des disciplines odontologiques et pharmaceutiques

Jusqu'en 1965, l'enseignement de la chirurgie dentaire ne se donnait en France que dans des écoles privées, ou dans quelques instituts contrôlés en partie par des organismes publics (municipalités, facultés)¹⁴. Un décret du 22 septembre 1965¹⁵ créa les écoles nationales de chirurgie dentaire (ENCD) et les centres de soins d'enseignement et de recherche dentaires (CSERD) où était dispensé l'enseignement clinique, mettant fin aux écoles dentaires privées et aux instituts dentaires dès lors rattachés aux facultés de médecine par la création des UER en odontologie. Un décret du même jour créa un corps d'enseignants-hospitaliers de chirurgie dentaire-odontologistes des services de consultations et de traitements dentaires¹⁶, corps d'enseignants en odontologie dépendant des ministères de l'enseignement supérieur et de la santé. Un décret du 27 janvier 1981¹⁷ puis un décret du 24 janvier 1990¹⁸ rapprochèrent progressivement le statut des enseignants-hospitaliers des disciplines odontologiques de celui des enseignants-hospitaliers des disciplines médicales en tenant compte des spécificités de l'enseignement et des soins de chirurgie dentaire.

Bien que les facultés de pharmacie figurassent dans l'ordonnance de 1958¹⁹, du fait de l'opposition des doyens²⁰, les pharmaciens ne furent pas intégrés dans le corps des enseignants-hospitaliers créé par le décret du 24 septembre 1960²¹. Jusqu'en 2006, l'enseignement de la pharmacie était dispensé par des professeurs des universités et des maîtres de conférences de statut universitaire²², relevant du décret du 6 juin 1984²³. Afin notamment de permettre aux pharmaciens qui souhaitaient enseigner et pratiquer la recherche tout en exerçant à l'hôpital de ne plus mener en parallèle deux carrières professionnelles²⁴, un décret du 23 mai 2006²⁵, complété par un décret du 2 avril 2008²⁶, ouvrit le statut d'enseignants-hospitaliers aux disciplines pharmaceutiques. Le statut de mono-appartenant subsistant, cette réforme a entraîné l'intégration d'une partie des anciens enseignants-chercheurs mono-appartenants de pharmacie dans le corps des enseignants-hospitaliers²⁷.

N.B. : L'enseignement universitaire de la médecine générale fait l'objet de conditions particulières. Lorsque furent créés les CH&U et le statut des enseignants-hospitaliers, l'enseignement de la médecine générale était peu présent dans les facultés de médecine. Ce n'est qu'en 1982 qu'une réforme des études médicales introduisit une filière en médecine générale²⁸, dont l'internat fut communément dénommé « résidanat »²⁹. Des Départements Universitaires de Médecine Générale (DUMG) ont progressivement été créés dans toutes les facultés. Les enseignements étaient alors dispensés par des médecins généralistes nommés enseignant associés³⁰. La création du Diplôme

14. <https://u-paris.fr/odontologie/histoire-de-lufr>

15. Décret n°65-801 du 22 septembre 1965 relatif à la création des écoles nationales de chirurgie dentaire et des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires.

16. Décret n°65-803 du 22 septembre 1965 portant statut du personnel particulier des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires.

17. Décret n°81-61 du 27 janvier 1981 relatif au statut du personnel enseignant et hospitalier des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires.

18. Décret n°90-92 du 24 janvier 1990 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires.

19. Article 1^{er} de l'ordonnance du 30 décembre 1958.

20. La création du statut d'enseignant-hospitalier fit globalement l'objet de vives réticences de la part des intéressés par la voix de leurs doyens (DHORDAIN (A.) (dir.), *Le CHU – L'hôpital de tous les défis*, op. cit., p. 45).

21. « Les personnels enseignants et hospitaliers, 60 ans après l'ordonnance de 1958... », op. cit., note 64, p. 50.

22. « Les personnels enseignants et hospitaliers, 60 ans après l'ordonnance de 1958... », op. cit., p. 19 et 50.

23. Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

24. <https://www.synprefh.org/formation/universite>

25. Décret n°2006-593 du 23 mai 2006 modifiant le décret n°84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires.

26. Décret n°2008-308 du 2 avril 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants et hospitaliers dans les disciplines pharmaceutiques.

27. Arrêté du 3 juillet 2006 fixant la composition, les attributions et les règles de fonctionnement de la commission nationale d'intégration compétente à l'égard des personnels enseignants et hospitaliers des disciplines pharmaceutiques des centres hospitaliers universitaires.

28. Article 2 de la loi n°82-1098 du 23 décembre 1982 relative aux études médicales et pharmaceutiques.

29. « Le 3^e cycle de médecine générale dans les universités françaises », Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, rapport d'évaluation, septembre 1998, 212 p., spéc. p. 17.

30. « Création de la filière universitaire de médecine générale », rapport conjoint de l'IGAENR (n°2007-016) et de l'IGAS (n°RM 2007-030P), février 2007, 33 p + annexes (37 p.), spéc. p. 4-5.

d'Études Spécialisées (DES) de Médecine Générale en 2004³¹ rendit nécessaire la professionnalisation des enseignants universitaires de médecine générale, afin notamment d'atteindre une recherche de haut niveau dans cette discipline³². Ni le statut des enseignants-chercheurs mono-appartenants du 6 juin 1984 – ce statut permet l'exercice d'une activité libérale accessoire, mais n'impose pas une articulation obligatoire entre des activités d'enseignement, de recherche et de soins, alors que cette articulation est fondamentale pour un enseignant en médecine générale, qui doit disposer d'un corpus de connaissances théoriques et maîtriser une pratique thérapeutique – ni le statut d'enseignants-hospitaliers – la médecine générale n'est pas une discipline hospitalière en droit et en fait ; les activités de soin s'exercent en cabinet de ville – n'étant adaptés à la spécificité de l'enseignement universitaire de cette discipline³³, un corps spécifique d'enseignant universitaire de médecine générale a été créé par un décret du 28 juillet 2008³⁴. Ce statut est toujours en vigueur.

c. Cinquante ans de profondes modifications de l'environnement hospitalier et universitaire (1958-2018)

Alors que le cadre statutaire des enseignants hospitaliers restait stable, dans la même période, l'environnement hospitalier et universitaire connaissait de profondes modifications.

Côté universitaire, les effectifs des étudiants (externes et internes) doublèrent, entraînant une dégradation du taux d'encadrement³⁵. De plus, l'organisation des études de santé se complexifia du fait, d'une part, de l'augmentation constante de postulants aux professions médicales et paramédicales ainsi que, d'autre part, des évolutions de la science et des méthodes de soins³⁶. Enfin, la recherche en santé

dut être de plus en plus rigoureuse et performante dans un contexte de compétitivité européenne voire internationale.

Or, côté hospitalier, du fait d'un contexte budgétaire difficile et d'une nouvelle répartition du temps (de travail, de repos et de loisirs³⁷) du personnel hospitalier, les soins prirent une place croissante (au détriment, notamment, de l'activité de prévention des problèmes de santé). Alors que les trois missions (enseignement, recherche, soins) sont interdépendantes³⁸, cela se traduisit concrètement, pour les enseignants-hospitaliers, par un déséquilibre croissant entre le temps consacré aux activités de soins et celui réservé à l'activité universitaire³⁹. Par ailleurs, les moyens financiers se concentrèrent progressivement sur les soins au détriment de l'enseignement et des investissements en matière de recherche⁴⁰. Cette tendance fut aggravée par la part de plus en plus réduite des enseignants-hospitaliers dans le personnel de l'hôpital par rapport à celle des praticiens hospitaliers⁴¹, réduisant ainsi leur poids dans la gouvernance de l'hôpital⁴².

De manière générale, l'évolution de l'organisation et de la gouvernance des hôpitaux entraîna la perte du monopole par les CH&U de la formation et de la recherche⁴³. Par ailleurs, la spécialisation accrue des CH&U nécessita davantage d'équipements lourds et de plateaux de haute technicité⁴⁴. Phénomène accentué par le développement et l'augmentation du nombre de CH&U⁴⁵, qui s'accompagna de disparités régionales en matière d'enseignement, de recherche et de soins⁴⁶.

d. Trois années de réexamen du statut des enseignants-hospitaliers (2018-2021)

Ce décalage entre, d'une part, la constance des conditions statutaires et, d'autre part, la transformation des conditions réelles d'exercice des fonctions d'enseignant-hospitalier, les

31. Arrêté du 22 septembre 2004 fixant la liste et la réglementation des diplômes d'études spécialisées de médecine.

32. POUVOURVILLE (G. de), « Développer la recherche en médecine générale et en soins primaires en France : propositions », rapport remis à Monsieur le Ministre de la Santé – Monsieur le Ministre délégué à la Recherche, 31 mai 2006, 41 p., spéc. p. 17.

Dans le même sens, v. annexe 7 à « Création de la filière universitaire de médecine générale », *op. cit.*, p. 26-29.

33. « Création de la filière universitaire de médecine générale », *op. cit.*, p. 1/3.

34. Décret n° 2008-744 du 28 juillet 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale.

35. « Les personnels enseignants et hospitaliers, 60 ans après l'ordonnance de 1958... », p. 3.

36. GIRAUD (F.), « Les centres hospitaliers et universitaires – Réflexion sur l'évolution de leurs missions », rapport au Premier ministre, 15 juin 2006, 65 p., spéc. p. 16 et p. 30-31.

37. GIRAUD (F.), « Les centres hospitaliers et universitaires... », p. 16.

38. GIRAUD (F.), « Les centres hospitaliers et universitaires... », p. 13.

39. GIRAUD (F.), « Les centres hospitaliers et universitaires... », p. 16.

40. GIRAUD (F.), « Les centres hospitaliers et universitaires... », *op. cit.*, p. 19.

41. GIRAUD (F.), « Les centres hospitaliers et universitaires... », *op. cit.*, p. 18.

42. « Les personnels enseignants et hospitaliers, 60 ans après l'ordonnance de 1958... », *op. cit.*, p. 3.

43. « Les personnels enseignants et hospitaliers, 60 ans après l'ordonnance de 1958... », *op. cit.*, p. 5.

44. GIRAUD (F.), « Les centres hospitaliers et universitaires... », *op. cit.*, p. 16 et 40.

45. GIRAUD (F.), « Les centres hospitaliers et universitaires... », *op. cit.*, p. 17.

46. GIRAUD (F.), « Les centres hospitaliers et universitaires... », *op. cit.*, p. 24-27.

aspirations des nouvelles générations en termes d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, ainsi que l'évolution du monde du travail dans le sens d'un accroissement de la compétitivité entre le secteur public et le secteur privé ont été à l'origine d'un sentiment de perte d'attractivité de la carrière ainsi que de difficultés de recrutement et de fidélisation, notamment chez ceux qui entrent dans la carrière. Ce dont a témoigné en juillet 2018 le rapport conjoint de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) et de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) intitulé « Les personnels enseignants et hospitaliers, 60 ans après l'ordonnance de 1958 : propositions d'évolution ».

L'établissement de ce rapport et la signature, le 13 juillet 2020, des accords du Ségur de la santé, ont été à l'origine d'une réflexion d'ensemble sur les carrières des enseignants-hospitaliers. Cette réflexion a suivi deux axes : d'une part, un effort de simplification par la suppression de corps et catégories distincts par champ disciplinaire (médecine, odontologie, pharmacie); d'autre part, par la mise en place d'un groupe de travail « Vers une plus grande attractivité des carrières hospitalo-universitaires » (GT Attractivité HU) qui s'est tenu du 12 novembre 2020 au 12 juillet 2021.

Ce groupe de travail, installé le 12 novembre 2020 sous l'animation conjointe des ministères en charge de l'enseignement supérieur et de la santé (DGRH et DGOS), a réuni le Conseil national des universités pour les disciplines de santé (CNU-santé), la conférence des présidents d'université (CPU), les conférences des doyens (médecine, odontologie, pharmacie), les conférences des directeurs généraux de CHU et de présidents de CME ainsi que les représentants des organisations syndicales des praticiens hospitalo-universitaires. Il a par ailleurs recueilli les contributions d'un certain nombre d'autres organisations, notamment des organisations représentatives d'étudiants et de jeunes praticiens, des fédérations hospitalières, des établissements publics à caractère scientifique et technologique et de l'assistance publique-hôpitaux de Paris (AP-HP). Au terme de 9 réunions plénières, les ministres en charge de l'enseignement supérieur et de la santé ont pris 24 engagements permettant de restaurer l'attractivité des carrières hospitalo-universitaires⁴⁷.

Les travaux ainsi menés ont abouti au décret du 13 décembre 2021⁴⁸, complété par un décret du 16 octobre 2024⁴⁹, ainsi qu'à plusieurs textes complémentaires.

2. La réforme du statut d'enseignant-hospitalier en faveur de l'attractivité de la carrière

a. Trois années d'important travail réglementaire (2021-2024)

Le décret du 13 décembre 2021 a constitué une avancée importante (1^{re} vague) pour l'attractivité des carrières hospitalo-universitaires. En effet, la fusion des trois statuts (médecine, odontologie, pharmacie) et, en conséquence, la création de corps et catégories uniques de PU-PH, de MCU-PH, de PHU, de CCU-AH et d'AHU a permis de valoriser les parcours de carrière des enseignants-hospitaliers des disciplines odontologiques et pharmaceutiques par un alignement complet sur le parcours de carrière des enseignants-hospitaliers des disciplines médicales. Les conditions de recrutement des CCU-AH et des AHU et leurs conditions d'accès aux corps de MCU-PH et de PU-PH ont ainsi été harmonisées. Il en a été de même pour plusieurs avantages statutaires (reprise d'ancienneté, bonification d'ancienneté pour les anciens présidents d'université, accès à la mission

temporaire, éligibilité aux primes universitaires). Concernant les enseignants-chercheurs des trois groupes de disciplines (médecine, odontologie, pharmacie), la rédaction du décret du 13 décembre 2021 a également été l'occasion d'assouplir la notion de service effectif pour l'acquisition du titre d'*ancien* CCU-AH ou d'*ancien* AHU – titre nécessaire pour accéder à la facturation des actes de soins selon le régime du secteur 2 –, de clarifier les congés, dispenses et autorisations d'absence auxquels ont droit les MCU-PH et les PU-PH, ainsi que d'étendre le bénéfice de l'indemnité de service public exclusif (IESPE) aux CCU-AH et aux AHU⁵⁰ et d'introduire l'éméritat pour les MCU-PH.

Le décret du 13 décembre 2021 fut l'occasion de satisfaire immédiatement certains des engagements ministériels pris à l'issue du GT Attractivité HU. Ce sont toutefois des textes consécutifs à l'entrée en vigueur du décret du 13 décembre 2021 (2^e vague), notamment, le décret du 16 octobre 2024 (3^e vague), qui sont intervenus sur les causes

47. « Vers une plus grande attractivité des carrières universitaires », Document de synthèse, juillet 2021, 31 p., spéc. p. 4.

48. Décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.

49. Décret n° 2024-940 du 16 octobre 2024 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires ainsi qu'aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale.

50. Article 1^{er} du décret n° 2021-1643 du 13 décembre 2021 relatif au régime indemnitaire des membres du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.

de perte d'attractivité des carrières hospitalo-universitaires. Les mesures concernées sont pour partie la mise en œuvre des engagements ministériels pris à l'issue du GT Attractivité HU. Elles résultent également d'initiatives des ministres en charge de l'enseignement supérieur et de la santé, en concertation avec les communautés hospitalo-universitaires, qui témoignent de l'implication des ministres dans la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche dans les disciplines de santé.

b. La simplification des règles de recrutement

Les efforts ont d'abord porté sur la simplification des règles de recrutement par l'autorisation du recours à la visioconférence pour les épreuves orales, la dispense d'habilitation à diriger des recherches pour les candidats au concours de PU-PH justifiant d'une expérience professionnelle de recherche de huit années et par l'indispensable confirmation de la possibilité de recruter des CCU-AH et des AHU de nationalité extra-européenne.

Par ailleurs, il est désormais possible d'affecter un lauréat de concours de MCU-PH ou de PU-PH directement dans certains établissements privés participant aux missions du service public hospitalier (ex : centre de lutte contre le cancer) au moyen d'une mise à disposition permanente. Cette seconde mesure a pour objet de simplifier la gestion des enseignants-hospitaliers qui y exercent leurs fonctions et de leur permettre de bénéficier d'une rémunération supérieure à leur rémunération statutaire. En outre, les concours de 1^{re} classe et de classe exceptionnelle du corps des PU-PH ont été ouverts aux agents publics contractuels (jusqu'à présent cette possibilité était fermée à tous les agents publics, contractuels et titulaires), dans la perspective de pouvoir recruter par cette voie des enseignants-chercheurs étrangers de renommée internationale ou des enseignants-chercheurs français établis à l'étranger et bénéficiant d'un parcours académique exemplaire. De plus, des dispositifs mixtes d'accompagnement et de suivi des candidats à un emploi de MCU-PH ou de PU-PH devraient être généralisés dans les CH&U⁵¹.

 Toutefois l'effort le plus significatif de facilitation du recrutement des enseignants-hospitaliers a porté sur l'assouplissement de la condition de mobilité à satisfaire pour présenter le concours de PU-PH.

À cette fin, les conditions de placement en délégation et en mission temporaire – qui sont les modalités les plus couramment utilisées par les MCU-PH, les CCU-AH et les AHU pour effectuer leur mobilité – ont été élargies. Ainsi, les périodes de départ en mission temporaire, qui s'acquièrent en principe par ancienneté, peuvent dorénavant être sollicitées de manière anticipée. Cette possible anticipation déverrouille d'autant plus la condition de mobilité que la mission temporaire est désormais ouverte aux CCU-AH, aux AHU et aux MCU-PH stagiaires. Il s'agit d'un engagement significatif pour les employeurs hospitaliers et universitaires puisque les bénéficiaires d'une mission temporaire conservent leur rémunération universitaire et leurs émoluments hospitaliers (contrairement aux bénéficiaires d'une délégation – désormais également ouverte aux MCU-PH stagiaires – qui ne perçoivent plus que leur rémunération universitaire).

Par ailleurs, le critère d'extériorité au CH&U de la condition de mobilité a été assoupli grâce à la prise en compte de l'exercice d'une activité de recherche dans une unité mixte de recherche (UMR) différente de l'UMR de rattachement habituelle, même si cette UMR est sous tutelle de l'établissement d'enseignement supérieur d'affectation de l'intéressé⁵². Enfin, l'obtention, sous certaines conditions, d'un doctorat de 3^e cycle ou d'un master type « recherche », ainsi que la validation d'un double cursus santé-sciences peuvent être prises en compte au titre de la satisfaction de la condition de mobilité⁵³.

c. L'assouplissement des règles de déroulement de carrière

Les efforts ont ensuite porté sur les règles de déroulement de carrière. Ainsi, les fonctions hospitalières prises en compte lors du classement hospitalier dans un échelon de la carrière hospitalière de MCU-PH et de PU-PH sont passées de treize à dix-neuf. Côté universitaire, a été créée une bonification d'ancienneté lors du classement au titre du doctorat universitaire⁵⁴. Par ailleurs, le régime de cumul d'activités et de rémunérations a été clarifié. À des fins de simplification, le recours à la visioconférence a été permis pour l'examen des dossiers d'avancement par la section compétente du CNU Santé.

Un important travail a été mené sur les congés. Ainsi, outre une clarification des congés auxquels ont droit les MCU-PH et les PU-PH, le nombre de congés des PHU, des CCU-AH et

51. Instruction interministérielle n°DGOS/RH5/DGRH/2023/83 du 24 juillet 2023 relative à la mise en œuvre, par les centres hospitaliers et universitaires, de mesures tendant à l'accompagnement des candidats à une carrière hospitalo-universitaire et à une démarche de formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires.

52. Arrêté du 29 décembre 2021 relatif aux conditions de mobilité exigées des candidats au concours de professeur des universités-praticien hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.

53. Arrêté « mobilité » du 29 décembre 2021.

54. Article 7 du décret n°2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

AHU a été augmenté (congé de proche aidant, congés liés à l'arrivée d'un enfant, congé de naissance).

De même, outre la clarification du bénéfice des temps partiels de droit et du temps partiel pour raison thérapeutique, le temps partiel pour convenances personnelles a été ouvert aux enseignants-hospitaliers. Incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle libérale en dehors du CH&U d'affectation, le bénéfice du temps partiel pour convenances personnelles permettra aux intéressés d'aménager leur temps de travail pour répondre à certaines situations familiales ou personnelles qui ne sont pas couvertes par l'élargissement du nombre de congés.

Une attention est portée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau institutionnel par la présentation, à l'occasion de la révision annuelle des effectifs hospitalo-universitaires, d'un bilan de la répartition femmes-hommes au sein des UFR/CHU, à l'appui de l'examen des demandes de postes de PU-PH et de MCU-PH⁵⁵.

 L'effort le plus significatif relatif au déroulement de carrière a été l'attention portée à la nécessité pour les enseignants-hospitaliers d'exercer leur triple mission (enseignement, recherche et soin). À cette fin, les établissements doivent encourager la préservation du temps universitaire des CCU-AH et des AHU par une démarche de formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires dans le cadre d'un projet de service⁵⁶. De plus, dans le respect du principe d'indissociabilité des fonctions hospitalières et universitaires, une garantie de préservation d'un temps universitaire a été ajoutée au statut des enseignants-hospitaliers : dorénavant chaque enseignant-hospitalier peut bénéficier, à sa demande, de deux semaines par an pour la seule préparation de ses enseignements et de ses travaux de recherche.

d. L'évolution de la rémunération et du régime indemnitaire

Les efforts ont enfin porté sur la rémunération des enseignants-hospitaliers. Il s'est agi tout d'abord de modifier les grilles de rémunération hospitalière afin de créer des échelons supplémentaires pour les MCU-PH et les PU-PH. Par ailleurs, la couverture d'assurance maladie des CCU-AH et des AHU a été améliorée par l'alignement de leurs droits (durée, rémunération) sur ceux des membres non-titulaires du personnel hospitalier en situation de congé de maladie ordinaire, de congé de longue maladie, de congé de longue durée et de congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident de service et maladie professionnelle).

Ont également été créées une prime d'exercice territorial⁵⁷, en complément des émoluments hospitaliers, et une prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR)⁵⁸, en complément de la rémunération universitaire. Pendant d'une prime versée aux enseignants-chercheurs mono-appartenants, la PESR permet, par son adaptation aux spécificités des missions universitaires des enseignants-hospitaliers, de reconnaître l'investissement des MCU-PH et des PU-PH dans l'enseignement supérieur et la recherche.

 Enfin, la retraite hospitalière a connu une évolution significative. D'une part, la contribution des employeurs hospitaliers aux plans épargne-retraite souscrits par les personnels HU a été augmentée⁵⁹. D'autre part, et surtout, depuis le 1^{er} septembre 2024, les MCU-PH et les PU-PH cotisent à l'IRCANTEC, sur la totalité de leurs revenus hospitaliers.

55. ADEDOKUN (F.), THOMAS (J.), TOURBEAUX (J.), « Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires », Note de la DGRH, Enseignement supérieur, n°4, Avril 2022, 6 p.

56. Instruction interministérielle n°DGOS/RH5/DGRH/2023/83 du 24 juillet 2023 relative à la mise en œuvre, par les centres hospitaliers et universitaires, de mesures tendant à l'accompagnement des candidats à une carrière hospitalo-universitaire et à une démarche de formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires.

57. Article 1^{er} du décret n°2021-1643 du 13 décembre 2021 relatif au régime indemnitaire des membres du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.

58. Décret n°2022-1252 du 23 septembre 2022 relatif à la prime d'enseignement supérieur et de recherche du personnel titulaire enseignant et hospitalier. Arrêté du 23 septembre 2022 fixant les taux de la prime d'enseignement supérieur et de recherche des membres du personnel titulaire enseignant et hospitalier.

Arrêté du 23 septembre 2022 relatif au compte-rendu d'activité d'enseignement et de recherche pour l'attribution de la prime d'enseignement supérieur et de recherche des membres du personnel titulaire enseignant et hospitalier.

59. Article 1^{er} du décret n°2007-527 du 5 avril 2007 relatif à la participation des établissements de santé à la constitution de droits à la retraite au bénéfice des personnels enseignants et hospitaliers titulaires mentionnés à l'article L. 952-21 du code de l'éducation.

3. Regards croisés sur le statut des personnels hospitalo-universitaires

a. Le « parcours du combattant » souvent invoqué pour décrire le statut des HU, une spécificité française : le cas de l'Allemagne⁶⁰ et de « l'habilitation »

En Allemagne, outre avoir obtenu l'*approbation* (autorisation d'exercer la profession de médecin)⁶¹, les professeurs de médecine doivent être titulaires d'un doctorat de médecine et d'une *habilitation*. Si ces deux derniers diplômes rappellent le doctorat universitaire et l'habilitation à diriger des recherches français, ils s'en distinguent sur plusieurs points.

Le doctorat de médecine, bien que correspondant au niveau le plus élevé (niveau 8) du cadre européen des certifications (CEC), est un diplôme spécifique aux disciplines médicales⁶² considéré comme étant moins exigeant que les doctorats obtenus dans d'autres disciplines, en Allemagne⁶³ comme dans le reste de l'Europe⁶⁴. Ainsi l'exigence de détenir un doctorat pour les candidats aux fonctions de professeurs de médecine en Allemagne est moins contraignante qu'en France où il n'existe pas de doctorat universitaire de médecine. En France, les intéressés doivent obtenir un doctorat universitaire classique.

En revanche, l'*habilitation* allemande est plus exigeante que l'*habilitation à diriger des recherches* française (HDR). Alors que l'HDR peut ne résulter que d'« un dossier de travaux, accompagnés d'une synthèse de l'activité scientifique du candidat permettant de faire apparaître son expérience dans l'animation d'une recherche »⁶⁵, ensuite soutenu devant un jury d'habilitation, l'*habilitation* est un travail de six à neuf années après le doctorat, qui prend la forme d'une monographie ou d'une *habilitation cumulative* (c'est-à-dire le regroupement de plusieurs publications dans un axe thématique et complétées par une introduction et une discussion, chacune d'entre elles devant faire entre dix et 30 pages)⁶⁶. Le candidat à l'*habilitation* passe alors deux examens : 1) une courte conférence scientifique devant la faculté, au cours de laquelle les résultats de la recherche sont présentés et

mis en discussion ; 2) un échantillon d'enseignement en tant qu'intervenant lors d'une conférence ou d'un séminaire. L'ensemble du processus entre la soumission des documents et l'habilitation peut facilement prendre encore six à neuf mois⁶⁷.

b. Difficulté à préserver le temps universitaire et sentiment de précarité : l'exemple des États-Unis

La préservation de temps académiques face aux responsabilités cliniques concurrentes⁶⁸

Le *temps académique*, qualifié de *temps non clinique* par les chefs d'établissements hospitaliers, est généralement d'un jour par semaine. Il sert principalement aux travaux administratifs ou à la documentation clinique (rattrapage de notes clinique), rarement pour des activités universitaires. En début de carrière, un enseignant-chercheur des disciplines de santé aux États-Unis consacre 70 à 75 % de son temps sur des activités cliniques et seulement 25 à 30 % à des activités non-cliniques. Cette situation a pour effet que sur une période de dix années, le taux de promotion dans les corps d'enseignant-chercheur est significativement plus bas dans les disciplines universitaires de santé que dans les autres disciplines universitaires (de 27 à 39 % contre de 42 à 55 % selon la discipline concernée). La surcharge de travail administratif liée à l'activité clinique entraîne le départ d'enseignants-chercheurs des disciplines de santé pour occuper des postes dans l'industrie.

La baisse de recrutement d'enseignants-chercheurs des disciplines de santé titulaires

Garantie de la liberté académique des enseignants-chercheurs depuis 1915, la *tenure* est en déclin depuis une quarantaine d'années (de 39 % des nominations d'enseignants-chercheurs

60. Pour un aperçu général, v. SCHNEEWEIS (T.), « Professur Medizin – Arbeit und Karriere als Arzt und Professor », www.praktischerarzt.de, 24 janvier 2024.

61. PODUBA (L.), « Medizinstudium : Aufbau und Ablauf », <https://approbatio.de>, 20 juillet 2022 ; PODUBA (L.), « Approbation Arzt – Die Approbationsurkunde beantragen », <https://approbatio.de>, 5 avril 2025.

62. BIRKMANN (E.), « Dr. – Welche Dokortitel gibt es ? », www.jobvector.de, 24 février 2022.

63. VIEBROCK (T.), SCHADE (M.), « Dr. rer. nat., Dr. rer. pol., Ph.D. : Welche Dokortitel gibt es ? », www.academics.de, 29 novembre 2024.

64. « Wissenschaftsrat bemängelt Qualität des “Dr. med.” », <https://bildungsklick.de>, 30 juin 2009 ; WARNECKE (T.), KÜHNE (A.), « Doktor med.ioker », www.tagesspiegel.de, 1 juillet 2009.

65. Article 4 de l'arrêté du 23 novembre 1988 relatif à l'habilitation à diriger des recherches.

66. HEIL (F.), HOLZAPFEL (J.), « Habilitation in der Medizin : Lohnt sich der Aufwand ? », <https://www.academics.de>, 24 janvier 2022.

67. <https://www.academics.de/ratgeber/habilitation-medicin>

68. MISRA (M.), HUANG (G. C.), BECKER (A. E.), BATES (C. K.), « Leaders' Perspectives on Resources for Academic Success: Defining Clinical Effort, Academic Time, and Faculty Support », *The Permanente Journal*, 11 décembre 2023, p. 33-41.

en 1987 à 24% en 2021), particulièrement dans les disciplines médicales (de 59% des nominations d'enseignants cliniciens en 1982 à 18% en 2022)⁶⁹. En 2022, 72% des enseignants cliniciens à temps plein des établissements dotés d'un système de titularisation (plus de 85% des établissements) occupaient des postes non permanents⁷⁰.

Les importantes contraintes financières auxquelles ont été confrontés les facultés de médecine les ont conduites à repenser leur politique d'emploi du corps professoral : prolongation des périodes probatoires à la titularisation, introduction de filières de non-titularisation, dégradation des garanties financières (relatives notamment à la rémunération), mise en place de procédures de retrait de la tenure. Si cette tendance ne devrait pas avoir de conséquences dommageables pour les enseignants cliniciens qui consacrent la majeure partie de leurs temps de travail au soin des patients, tel n'est pas le cas de ceux qui mènent d'importantes recherches sur des sujets controversés (affirmation de genre, santé reproductive des femmes, vaccins, etc.)⁷¹.

c. L'indissociabilité des missions H&U : l'exemple de Genève

Le corps professoral hospitalo-universitaire est composé des membres de l'unité principale d'enseignement et de recherche de médecine (« l'unité principale ») de l'Université de Genève (« l'Université ») qui exercent simultanément une fonction aux Hôpitaux universitaires de Genève (« HUG »). Ils relèvent d'un statut spécifique ainsi que des textes concernés pour leurs fonctions à l'Université et aux HUG⁷². Les fonctions des intéressés sont définies dans un cahier des charges conjoint adopté par les HUG et l'Université. Ce cahier des charges fixe notamment les tâches hospitalières, d'enseignement, de recherche, les compétences en matière de gestion et d'administration, et le taux d'activité⁷³. Par exemple, la répartition du temps d'activités HU d'un professeur assistant – médecin-chef de service (3^e des 9 grades) peut être de

80% pour les activités cliniques ou paracliniques, 10% pour les activités de recherche et 10% pour les activités d'enseignement⁷⁴. Les membres du corps professoral HU peuvent exercer des activités accessoires, de nature médicale ou non, à l'extérieur des HUG et de l'Université⁷⁵. Ils peuvent exercer des activités médicales privées au sein des HUG ou de l'université⁷⁶.

Il existe une indissociabilité des fonctions hospitalo-universitaires puisque la « résiliation des rapports de service » des membres du corps professoral hospitalo-universitaire, que ce soit à leur demande ou à celles des institutions, « entraîne automatiquement celle du mandat académique et vice versa »⁷⁷.

La rémunération des membres du personnel hospitalo-universitaire comprend une partie liée à ses fonctions académiques et une partie liée à ses fonctions hospitalières⁷⁸.

d. Problème d'attractivité et simplification : le cas de l'Espagne

La qualité de *Profesorado Permanente Laboral*⁷⁹ est une qualité intermédiaire entre la qualité d'agent temporaire (*ayudante* – doctorant effectuant jusqu'à 60 heures d'enseignement pratique par an – et *ayudante doctor* – docteur exerçant des fonctions d'enseignement et de recherche à plein temps) et celui de fonctionnaire (*profesores titulares* et *catedráticos*).

Les agents concernés bénéficient d'un contrat de travail permanent et d'un poste d'enseignement et de recherche à plein temps. Les candidats doivent être titulaires d'un diplôme de doctorat et avoir fait l'objet d'une évaluation positive de l'ANECA – équivalent de la qualification –, pour se présenter à un concours ouvert dans une université⁸⁰.

Lorsqu'ils exercent dans les disciplines de santé, en application d'un accord entre leur université de rattachement et un établissement de santé, leurs activités hospitalières et universitaires (enseignement, recherche, soins) sont exercées

69. BALCH (B.), « Tenure is declining in U.S. medical schools. Could this threaten academic freedom? », <https://www.aamc.org>, 23 avril 2024.

70. MALLON (W. T.), COX (N.), « Promotion and Tenure Policies and Practices at U.S. Medical Schools: Is Tenure Irrelevant or More Relevant Than Ever? », *Academic Medicine – Journal of the Association of American Medical Colleges*, juillet 2024, p. 724-732.

71. MALLON (W. T.), COX (N.), « Promotion and Tenure Policies and Practices at U.S. Medical Schools: Is Tenure Irrelevant or More Relevant Than Ever? », *Academic Medicine – Journal of the Association of American Medical Colleges*, juillet 2024, p. 724-732.

72. Article 3 du Règlement sur la collaboration hospitalo-universitaire et le statut du corps professoral (RCHU) du 19 janvier 2011.

73. Article 6 du Règlement sur la collaboration hospitalo-universitaire et le statut du corps professoral (RCHU) du 19 janvier 2011.

74. Maquette de cahier des charges entre la faculté de médecine de l'université de Genève et les hôpitaux universitaires de Genève pour un poste de professeur assistant – médecin-chef de service dans une période comprise entre le 2015 et 2019 (au regard des dates d'exercice des fonctions des signataires).

75. Article 33 du Règlement sur la collaboration hospitalo-universitaire et le statut du corps professoral (RCHU) du 19 janvier 2011.

76. Article 41 du Règlement sur la collaboration hospitalo-universitaire et le statut du corps professoral (RCHU) du 19 janvier 2011.

77. Articles 43 et 44 du Règlement sur la collaboration hospitalo-universitaire et le statut du corps professoral (RCHU) du 19 janvier 2011.

78. Article 75 du Règlement sur la collaboration hospitalo-universitaire et le statut du corps professoral (RCHU) du 19 janvier 2011.

79. LARAA (J. P.), COMPANB (A.), VARGASC (J. A.), CARDELLACHD (F.), FERNANDEZE (S.), LOPEZ-MUNIZF (A.), ALVAREZ-SALAG (J. L.), « La figura docente del profesor contratado doctor vinculado: situación actual en España y la experiencia de Andalucía », *Educación Médica*, 2020, 21 (6), p. 397-402.

80. Artículo 82 de la *Ley Orgánica 2/2023*, del 22 de marzo, del Sistema Universitario, BOE, nº 70 de 23 de marzo 2023.

au cours d'une même journée de travail, selon la répartition hebdomadaire suivante :

- 6 heures maximum de temps exclusif d'enseignement théorique durant la période scolaire;
- 3 heures maximum de tutorat des étudiants, y compris au sein de l'établissement de santé, durant la période scolaire;
- 25 heures minimum de soins de santé dans l'établissement de santé, comprenant les enseignements pratiques et les travaux de recherche impliquant une activité de soins;
- les heures restantes de la semaine de travail légalement établie sont consacrées aux travaux de recherche ne comportant pas d'activités de soins, ainsi que, le cas échéant, aux besoins de gestion de l'administration universitaire ou hospitalière⁸¹.

La nécessaire Acreditación, y compris pour les enseignants-hospitaliers

Les enseignants universitaires des disciplines de santé espagnols n'échappent pas à l'obligation d'obtenir l'*acreditación* (équivalent espagnol de la qualification délivrée en France par le CNU). Bien que contestée par les représentants syndicaux des intéressés comme faisant trop de place à la recherche et laissant l'expérience clinique au second plan⁸², elle répond à l'objectif de garantir la qualité de la sélection du personnel enseignant dans l'ensemble du pays⁸³, de reconnaître le travail et la carrière des enseignants, mais aussi de stimuler l'amélioration continue et l'excellence académique⁸⁴.

À cette fin, le candidat doit faire valoir des activités de recherche ou d'enseignement dans une autre université que celle dans laquelle il a obtenu son doctorat⁸⁵.

Le candidat doit être titulaire du titre d'exercice de la discipline de santé correspondante et faire valoir non seulement son parcours universitaire mais aussi son travail dans le domaine de la santé⁸⁶.

Afin d'obtenir l'*acreditación*, outre la possession d'un doctorat, les intéressés doivent présenter un CV abrégé mettant en avant leurs réalisations significatives en matière de recherche, de transfert et d'échange de connaissances, d'enseignement

et, dans les cas spécifiques pour l'accréditation des professeurs d'université (*catedráticos de universidad*), leurs compétences en matière de leadership et de gestion académique. La pertinence et l'impact des contributions du candidat dans le contexte académique et social sont pris en compte⁸⁷.

L'évaluation se déroule à partir de quatre axes fondamentaux :

- Recherche = qualité, originalité et impact de la recherche menée;
- Transfert et échange de connaissances = activités menées pour appliquer les résultats de sa recherche au secteur productif, éducatif ou social;
- Enseignement = expérience et qualité de l'enseignement, innovation pédagogique et capacité à contribuer de manière significative à la formation des étudiants;
- Leadership (pour les candidats au titre de professeur d'université) = capacité à influencer positivement l'environnement universitaire et scientifique en promouvant l'excellence, l'innovation et l'inclusion.

Pour les enseignants des disciplines de santé s'ajoute un cinquième axe (ici détaillé) relatif à l'activité professionnelle = contribution à l'enrichissement de la formation des futurs professionnels de la santé.

Ce système se caractérise ces dernières années par un important déficit d'enseignants-hospitaliers⁸⁸.

Les universités publiques espagnoles souffrent d'un déficit de 3 817 enseignants-hospitaliers, ce qui représente 60,5 % des enseignants nécessaires selon la Conférence nationale des doyens des facultés de médecine espagnoles (CNDFME). Ce déficit aurait pour cause le niveau d'exigence dissuasif attendu des candidats potentiels. En réaction à ce problème, l'Agence nationale pour l'évaluation, la qualité et l'accréditation (Aneca) a augmenté le nombre d'accréditations et pourrait reconsidérer les critères d'accréditation eux-mêmes.

En effet, l'origine du problème est l'exigence selon laquelle les candidats aux fonctions de maîtres de conférences devaient avoir enseigné un certain nombre d'heures de cours. Or les étudiants en médecine ne pouvaient pas libérer le temps nécessaire pour enseigner, donc ne pouvaient pas être accrédités. Depuis le mois d'avril 2024, les candidats peuvent faire

81. « Promoción de la carrera docente entre el personal sanitario de los Centros Asistenciales del Servicio Canario de Salud que colabora en la Formación Universitaria del Estudiantado de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria », Documento informativo, enero 2024, 46 p, spéc. p. 5-14.

82. « Nuevos criterios del baremo para la acreditación de docente universitarios », <https://www.smandaluz.com>, 12 de diciembre 2016.

83. Artículos 69 y 70 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, BOE, nº 70 de 23 de marzo 2023.

84. « Criterios y requisitos de acreditación docente universitaria 2024 : Guía completa », <https://acreditarse.com>, 5 de abril 2024.

85. Artículo 69 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, BOE, nº 70 de 23 de marzo 2023.

86. Artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, BOE, nº 102 de 29 abril 1986.

87. « Criterios y requisitos de acreditación docente universitaria 2024 : Guía completa », <https://acreditarse.com>, 5 de abril 2024.

88. SANCHEZ CABALLERO (D.), « ¿ Quién va a formar a los sanitarios ? – Las facultades tienen un déficit de 3 800 médicos profesores », [elDiario.es](https://eldiario.es), 14 avril 2024.

valoir en tant qu'enseignement : les tutorats d'étudiants, les travaux dirigés, les stages dans des hôpitaux ou des centres de santé pour des étudiants de premier cycle.

Par ailleurs, un nouveau critère a été ajouté pour obtenir l'accréditation dans les domaines cliniques de la santé : la justification de cinq années d'expérience professionnelle. Or, cette expérience professionnelle s'obtient au cours des années d'internat.

Restent deux freins : le fait que le salaire d'un enseignant-hospitalier est très inférieur à celui d'un professionnel de santé du système de santé ; l'exigence d'un doctorat qui s'ajoute au diplôme à obtenir pour être médecin, conduit à une formation pouvant aller jusqu'à quinze années.

B. Bilan statistique des personnels hospitalo- universitaires : évolutions des effectifs, recrutements, carrières et rémunérations

1. Évolution des effectifs des personnels titulaires

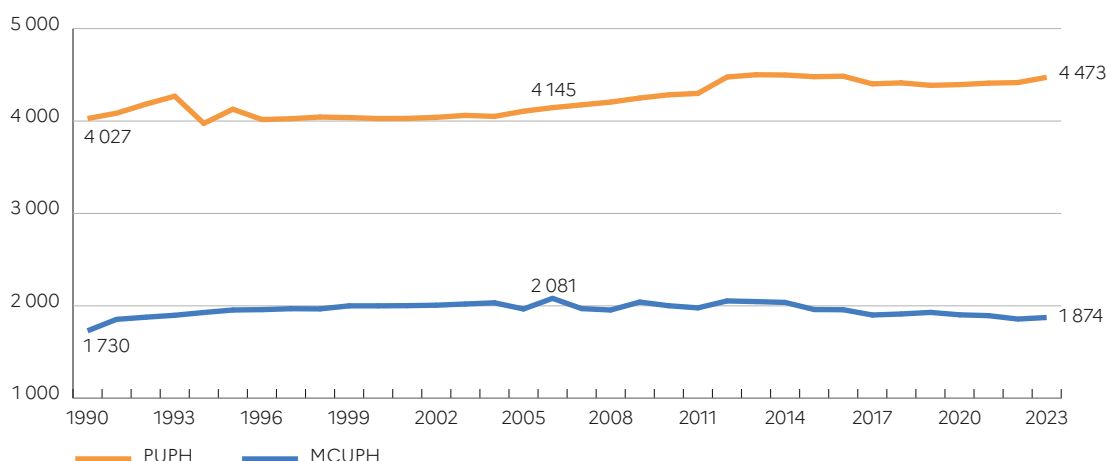
En 2023, 6 350 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires sont en activité dans les établissements d'enseignement supérieur, contre 5 760 en 1990, soit une augmentation de 10%. Cette progression s'explique en partie par l'accès des pharmaciens au statut hospitalo-universitaire, rendu possible par le décret n° 2006-593 du 23 mai 2006 ; leurs effectifs sont intégrés dans les statistiques à partir de 2012. Les professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) représentent plus de deux tiers des effectifs (variant entre 67% et 70% sur la période 1990-2023). Leur nombre a progressé de 11%, tandis que celui des maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH) a augmenté de 8% sur la période (figure 1-a).

Parmi les trois groupes de disciplines – médecine, pharmacie et odontologie – la médecine regroupe la très grande majorité des effectifs, avec une part comprise entre 91% et 86% sur l'ensemble de la période. Depuis leur intégration, les enseignants-chercheurs en pharmacie représentent 5% à 6% des effectifs (figure 1-b).

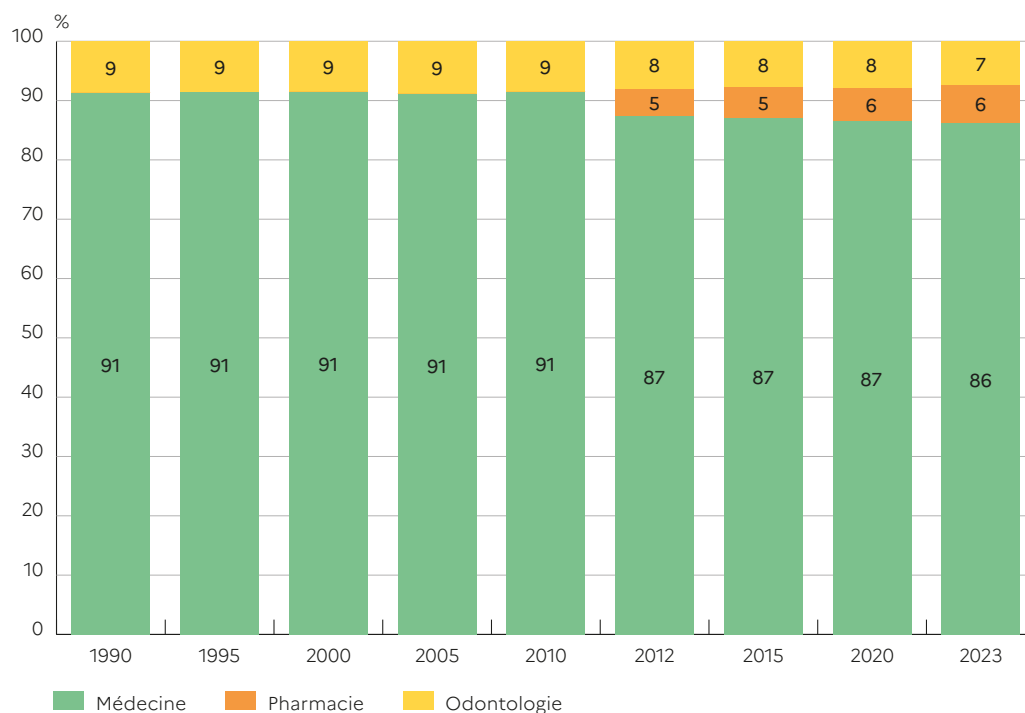
En 2023, les femmes constituent 33% des effectifs, leur part ayant augmenté de 16 points depuis 1990. La féminisation a progressé dans les deux corps, mais de manière plus notable chez les PU-PH : la part des femmes parmi les MCU-PH est passée de 45% à 51% (+6 points), tandis que chez les PU-PH, elle est passée de 6% à 25% (+19 points) sur la même période (figure 1-c).

— Figure 1 - Évolution des effectifs des titulaires de 1990 à 2023

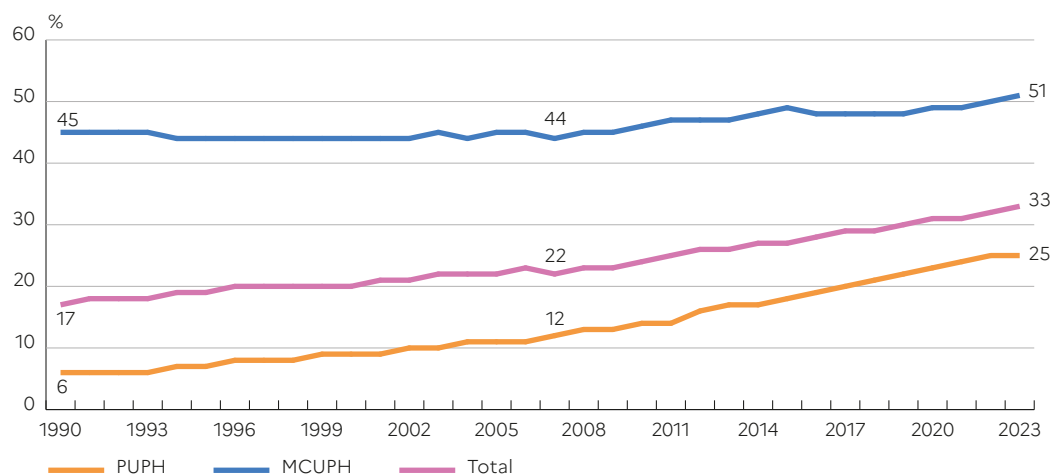
a - Évolution des effectifs par corps



b - Évolution de la répartition par discipline



c - Évolution de la proportion de femmes par corps



Source : GESUP2, RHSUPINFO

Le pyramidage et la répartition par sexe varient fortement selon les disciplines. En 2023, les PU-PH représentent 75 % des effectifs en médecine, contre seulement 49 % en pharmacie et 35 % en odontologie. À l'inverse, les disciplines

les plus féminisées sont la pharmacie (49 % de femmes) et l'odontologie (46 %), contre seulement 31 % pour la médecine (figure 2).

— **Figure 2** - Effectifs des titulaires par corps et part des femmes en 2023

Discipline/n° de section	MCU-PH	PU-PH	Total	% PU-PH	Part des femmes
Total Médecine	1 359	4 112	5 471	75 %	31 %
42 - Morphologie et morphogenèse	106	203	309	66 %	46 %
43 - Biophysique et imagerie Médecin	63	236	299	79 %	24 %
44 - Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition	205	283	488	58 %	42 %
45 - Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	178	219	397	55 %	45 %
46 - Santé publique, environnement et société	96	179	275	65 %	40 %
47 - Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	188	402	590	68 %	37 %
48 - Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique	107	384	491	78 %	21 %
49 - Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation	73	387	460	84 %	26 %
50 - Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastique	43	266	309	86 %	26 %
51 - Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	49	375	424	88 %	15 %
52 - Maladies des appareils digestif et urinaire	67	392	459	85 %	19 %
53 - Médecine interne, gériatrie et chirurgie générale	42	153	195	78 %	28 %
54 - Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction	120	459	579	79 %	36 %
55 - Pathologie de la tête et du cou	22	174	196	89 %	23 %
Total Odontologie	309	164	473	35 %	46 %
56 - Développement, croissance et prévention	74	38	112	34 %	54 %
57 - Chirurgie orale ; parodontologie ; biologie orale	79	54	133	41 %	47 %
58 - Réhabilitation orale	156	72	228	32 %	41 %
Total Pharmacie	206	197	403	49 %	49 %
80 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	33	23	56	41 %	27 %
81 - Sciences du médicament et des autres produits de santé	82	80	162	49 %	52 %
82 - Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	91	94	185	51 %	54 %
Total hospitalo-universitaires	1 874	4 473	6 347	70 %	33 %

Source : RHSUPINFO 2023

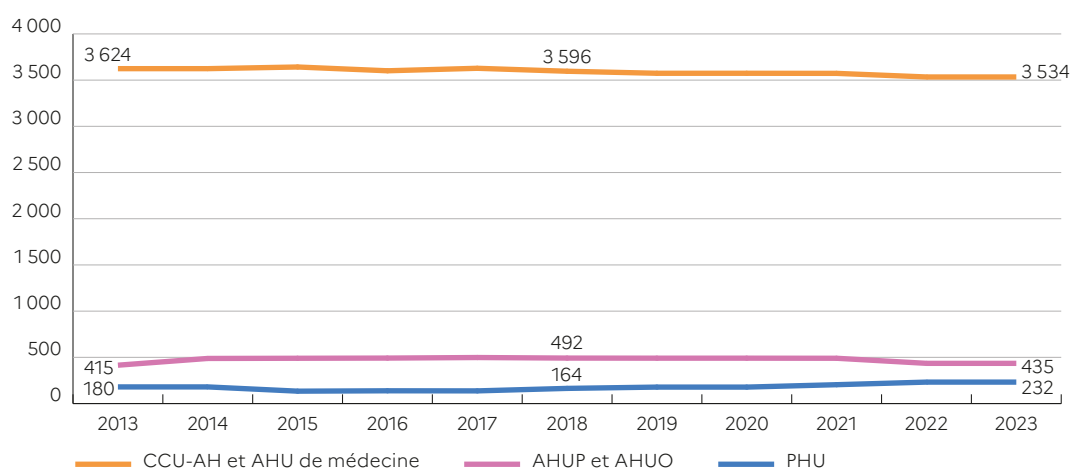
2. Évolution des effectifs des personnels non-titulaires

En 2023, les effectifs des personnels non-titulaires s'élèvent à 4 200. Ils sont globalement stables sur la période 2013-2023. Les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCU-AH) et les assistants hospitaliers universitaires (AHU) de médecine représentent 84% de l'ensemble, les assistants hospitaliers universitaires des disciplines pharmaceutiques et odontologiques (AHUP et AHUO) 10%, et les praticiens hospitaliers universitaires (PHU) 6% (**figure 3-a**).

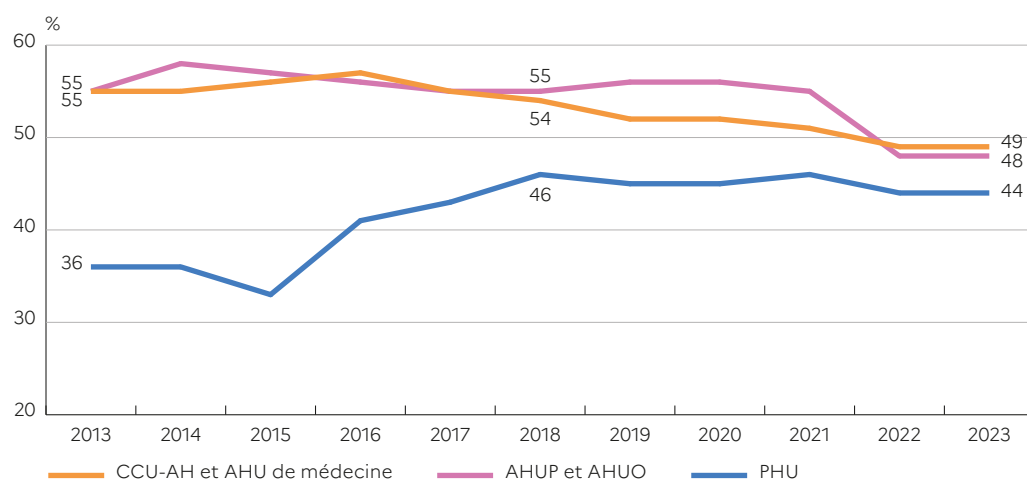
Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses parmi les non-titulaires que parmi les titulaires (49% contre 33%). Entre 2013 et 2023, leur part diminue légèrement chez les CCU-AH/AHU de médecine (de 55% à 49%) et chez les AHUP/AHUO (de 55% à 48%). À l'inverse, la proportion de femmes chez les PHU progresse régulièrement, passant de 36% en 2013 à 46% en 2018, avant de légèrement reculer à 44% en 2023 (**figure 3-b**).

— **Figure 3 - Évolution des effectifs des non-titulaires de 2013 à 2023**

a - Évolution des effectifs par statut



b - Évolution de la part des femmes par statut



Champ : Personnels hospitalo-universitaires non-titulaires, hors personnels associés

Source : Enquêtes annuelles sur les personnels hospitalo-universitaires on-titulaires, DGRH A2-2.

3. Évolution des recrutements des personnels titulaires

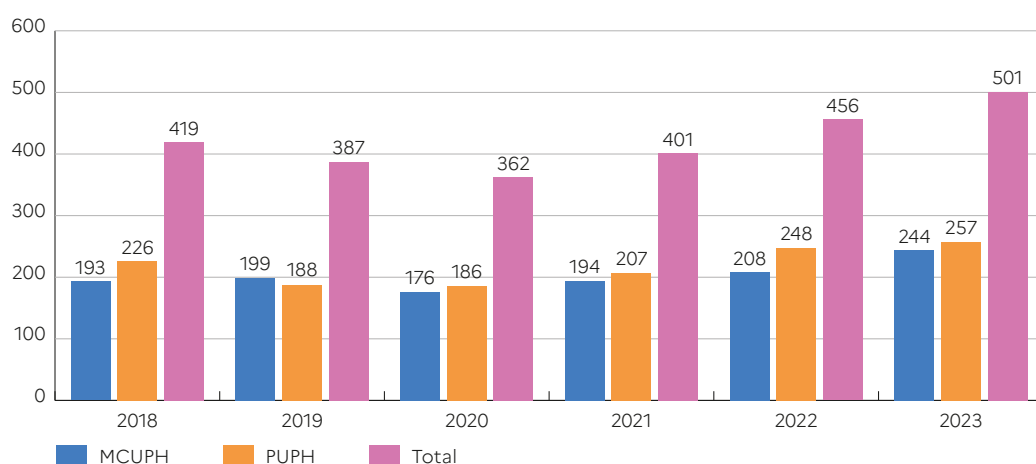
Les recrutements des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires sont en baisse de 2018 à 2020 (-16%), cette baisse s'explique principalement par la diminution des recrutements de PU-PH (-22%). En revanche, sur la période 2021-2023 une forte progression des recrutements est observée (+ 25 %) que ce soit pour les MCU-PH et pour les PU-PH (**figure 4-a**).

La part des femmes parmi les PU-PH recrutés se situe entre 30% et 39% mais elle est plus faible sur la période 2021-2023 que sur la période 2018-2020. La part des femmes dans le recrutement des MCU-PH est plus élevée avec une moyenne de 46% sur la période; en 2023 elles deviennent pour la première fois majoritaires (51%) (**figure 4-a**).

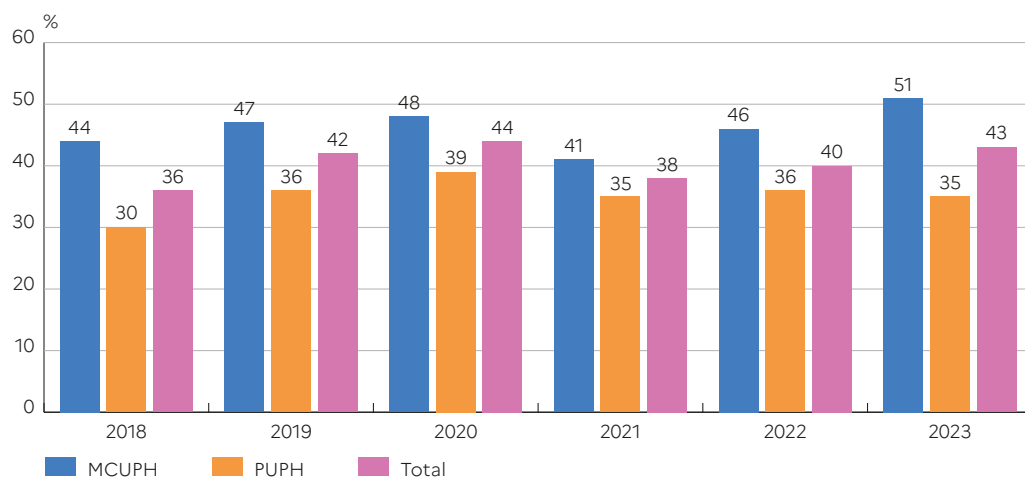
Au global, l'âge moyen au recrutement des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires est relativement stable sur la période avec une moyenne de 40,3 ans sur la période (**figure 5**). Les PU-PH sont recrutés en moyenne à 48,8 ans. Les hommes le sont en moyenne 1,4 ans plus jeunes que leurs homologues féminines. Les MCU-PH sont recrutés en moyenne à 36,7 ans. À la différence des PU-PH, on ne constate pas d'écart d'âge au recrutement entre les hommes et les femmes.

— **Figure 4 - Évolution des recrutements des titulaires de 2018 à 2023**

a - Nombre de recrutés par année et par corps



b - Part des femmes parmi les recrutés par corps



Source : Gesup2, DGRH A2-2.

— Figure 5 - Âges moyens au recrutement (2018 à 2023)



Source : Gesup2, DGRH A2-2.

4. Avancement de grade des personnels titulaires en 2023

En 2023, tous grades confondus, les femmes ont davantage candidaté à l'avancement que les hommes (34% contre 31%). L'écart est particulièrement marqué pour l'accès au grade de MCU-PH hors classe (+15 points en faveur des femmes). En revanche, elles candidatent moins que les hommes pour les autres grades de MCU-PH. Les femmes sont plus nombreuses à candidater pour tous les grades de PU-PH, contrairement aux grades de PR de la filière universitaire (**figure 6-a**).

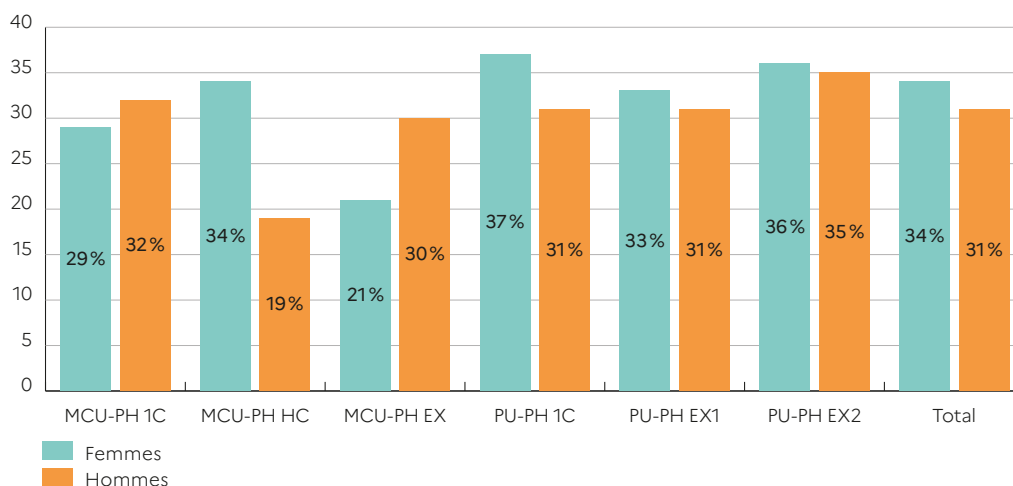
Tous grades confondus, les femmes sont promues autant que les hommes dans la filière HU, alors qu'elles le sont

d'avantage dans la filière universitaire. Elles sont plus promues que les hommes aux grades de MCU-PH 1^{re} classe et PU-PH EX1, tandis que l'inverse est observé pour le grade de PU-PH EX2 (**figure 6-b**).

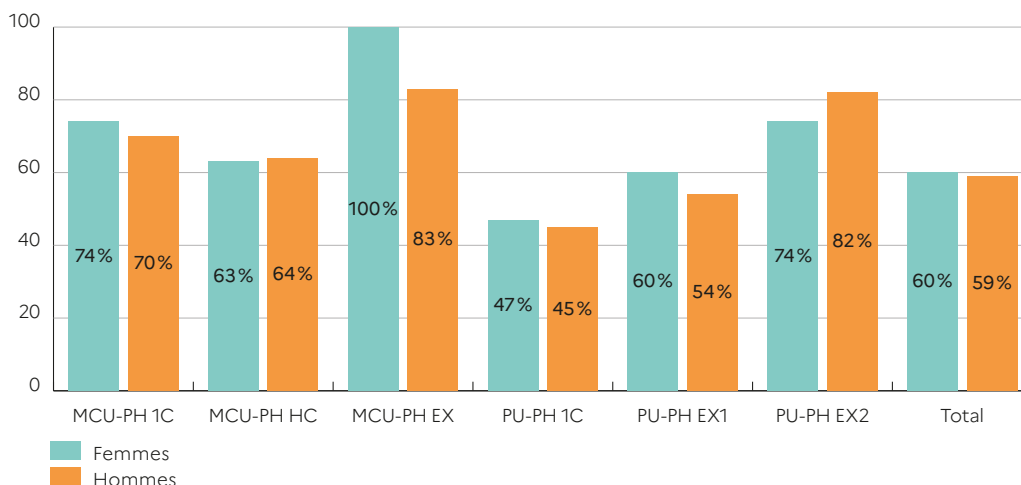
Les âges moyens des femmes promues sont similaires à ceux des hommes. Par ailleurs, les âges moyens des promus dans la filière HU sont supérieurs à ceux de la filière universitaire (environ 4 ans), sauf pour l'accès à la 1^{re} classe des PR (inférieur de 2 ans). Cela s'explique par le fait que les PU-PH sont recrutés en moyenne plus jeunes que les PR.

— **Figure 6 - Taux de candidatures et de promus à l'avancement de grade en 2023, par sexe**

a - Taux de candidatures en 2023



b - Taux de promus/candidats en 2023



Source : Galaxie Electra, 2023

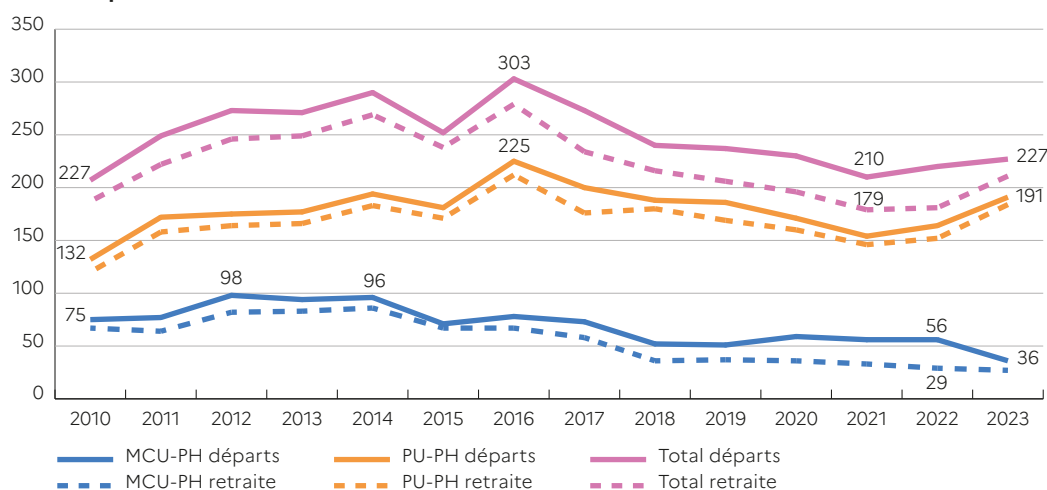
5. Évolution des départs définitifs des personnels titulaires

Les départs définitifs des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires présentent une tendance à la hausse entre 2010 (207 départs) et 2016 (303 départs), puis diminuent progressivement jusqu'en 2021, retrouvant ainsi le niveau de 2010 (**figure 7**). Ils connaissent une très légère hausse jusqu'en 2023. Plus nombreux, les départs de PU-PH suivent la tendance globale tandis que les départs de MCU-PH ont fortement diminué depuis 2014, passant de 96 départs à seulement 36 en 2023.

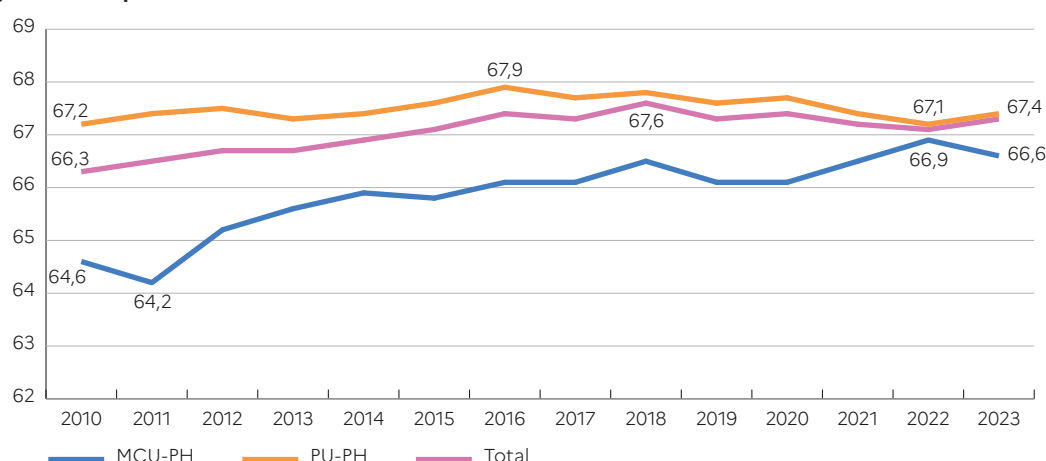
L'âge moyen de départ en retraite des PU-PH reste stable (entre 67 et 68 ans depuis 2010), alors que celui des MCU-PH a fortement augmenté (de 64 ans en 2011 à 67 ans en 2022). Les femmes partent en moyenne un an plus tôt que les hommes depuis 2014 (sauf en 2010, de 2 ans). En 2023, les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires partent 18 mois plus tard que ceux de la filière universitaire : l'écart est de 2 ans entre les PU-PH et les PR, et de 6 mois entre les MCU-PH et les MCF.

— **Figure 7 - Évolution des départs définitifs de 2010 à 2023 par corps**

a - Évolution des départs définitifs



b - Âge moyen des départs en retraite



Source : Gesup 2

6. Rémunération universitaire des personnels hospitalo-universitaires

a. Des rémunérations moyennes variables selon le corps et le sexe

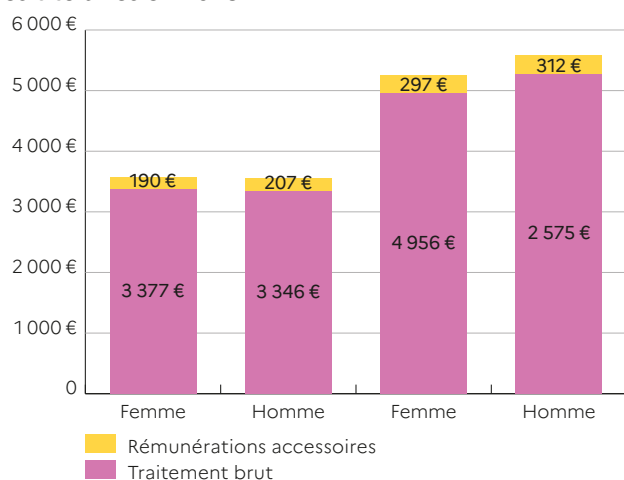
En ce qui concerne leur activité universitaire, les personnels hospitalo-universitaires titulaires perçoivent une rémunération indiciaire déterminée par leur corps, grade et échelon, à laquelle peuvent s'ajouter des primes liées à leurs responsabilités pédagogiques, scientifiques ou administratives. Les MCU-PH perçoivent en moyenne 3 560 € bruts mensuels (3 360 € de traitement indiciaire et 200 € de primes), tandis que les PU-PH gagnent environ 5 510 € (5 200 € de traitement indiciaire et 310 € de primes). L'écart salarial entre les hommes et les femmes est quasi nul chez les MCU-PH, mais atteint 6% en faveur des hommes chez les PU-PH.

S'agissant des personnels non-titulaires, la rémunération universitaire est également déterminée selon une grille prenant en compte le corps et l'échelon. Ils peuvent bénéficier de primes, mais généralement très modestes. Le traitement brut moyen des CCU-AH et AHU est de 1 590 €, tandis que celui des PHU atteint 2 560 €. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes restent très faibles dans ces catégories.

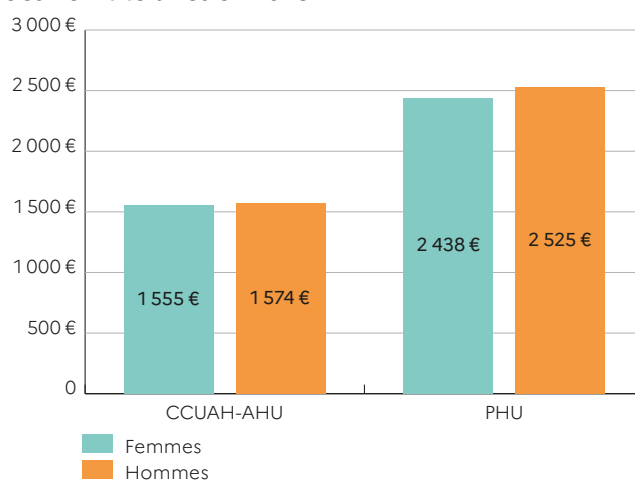
Enfin, à la rémunération universitaire s'ajoutent des émoluments hospitaliers, dont le montant dépend de l'ancienneté, ainsi que diverses primes hospitalières. L'ensemble de ces revenus permet bien souvent de doubler la rémunération globale des hospitalo-universitaires.

— Figure 8 - Rémunération moyenne par corps et sexe en 2023

Rémunération universitaire mensuelle brute des titulaires en 2023



Rémunération universitaire mensuelle brute des non-titulaires en 2023



Les rémunérations accessoires comprennent l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (IR et SFT), et les autres rémunérations complémentaires. Les données ne tiennent pas compte des prestations sociales (et notamment du remboursement de transport domicile-travail).

Champ : Périmètre restreint : Agents rémunérés douze mois.

Source : OREMS-RCE, 2023

b. Les primes et indemnités des personnels titulaires : des disparités selon les primes, le corps et le sexe

Les principales primes versées aux enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires concernant le volet universitaire sont :

- Prime statutaire : la prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR)
- Primes fonctionnelles : prime de responsabilités pédagogiques (PRP), prime de charges administratives (PCA) et prime d'administration (PA)
- Prime individuelle : la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

En 2023, la PESR a été attribuée à près de deux tiers des hospitalo-universitaires, avec une légère surreprésentation des femmes, notamment chez les PU-PH (70% contre 63% chez les hommes). Le montant moyen annuel s'établit autour

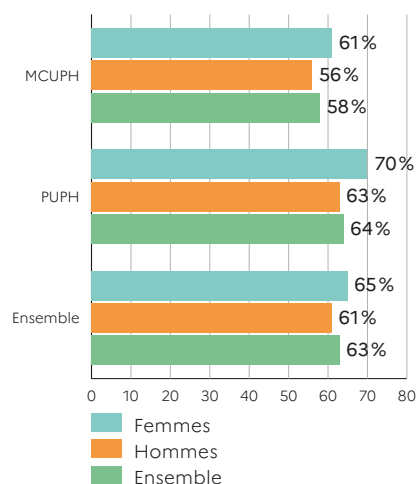
de 1 335 €, sans différence notable entre sexes ni corps. En raison des rappels inclus dans les versements 2023, il est difficile de comparer ces montants aux taux réglementaires⁸⁹, mais la majorité des bénéficiaires perçoit le taux maximum.

Les primes fonctionnelles et la PEDR sont beaucoup moins attribuées : seuls 13% à 20% des personnels en bénéficient, avec une répartition variable selon le corps et le sexe. Les PU-PH sont les plus nombreux à en bénéficier : 20% pour les primes fonctionnelles (contre 13% pour les MCU-PH) et 16% pour la PEDR (contre 7% pour les MCU-PH). Les disparités hommes-femmes sont plus marquées pour la PEDR : 11% des femmes en bénéficient contre 14% des hommes. Concernant les montants, les primes fonctionnelles des PU-PH sont nettement plus élevées que ceux des MCU-PH, reflétant probablement des responsabilités et fonctions administratives plus importantes. Cette tendance s'observe pour la PEDR, avec des montants supérieurs chez les PU-PH. Chez ces derniers, les hommes perçoivent en moyenne des montants plus élevés que les femmes pour ces primes, tandis que chez les MCU-PH, les femmes bénéficient de montants légèrement supérieurs.

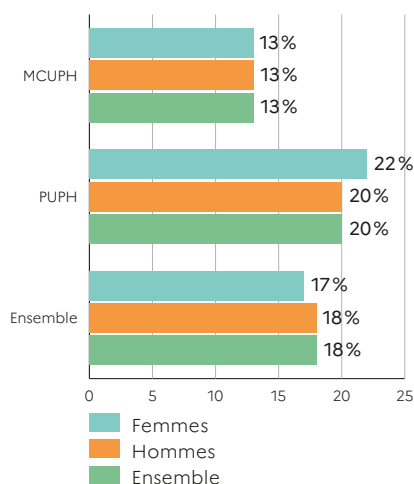
89. Pour l'année 2023, les montants annuels de la PESR pour les personnels enseignants et hospitaliers sont fixés à un taux maximum de 1 015 €, un taux intermédiaire de 677 € et un taux minimum de 338 € (arrêté du 26/12/2022).

— Figure 9 : Primes moyennes des titulaires et part de bénéficiaires par corps et sexe en 2023

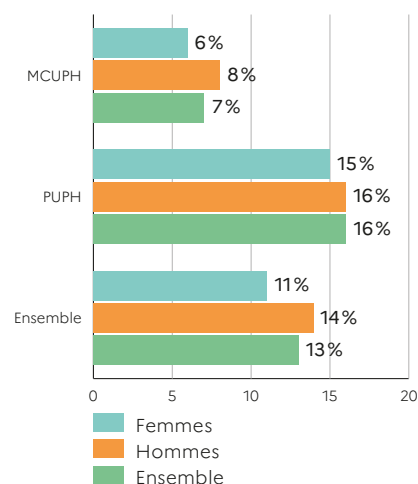
a - Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) : part de bénéficiaires parmi les effectifs en activité



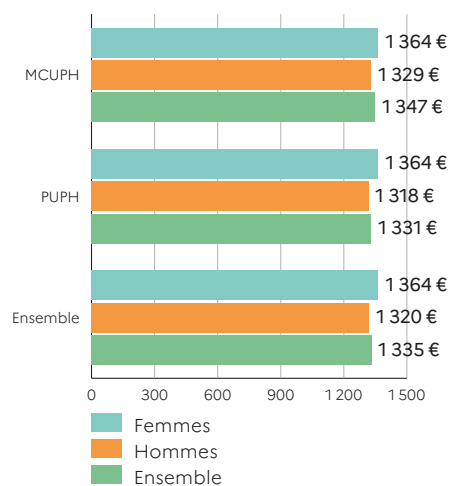
b - Primes fonctionnelles : part de bénéficiaires parmi les effectifs en activité



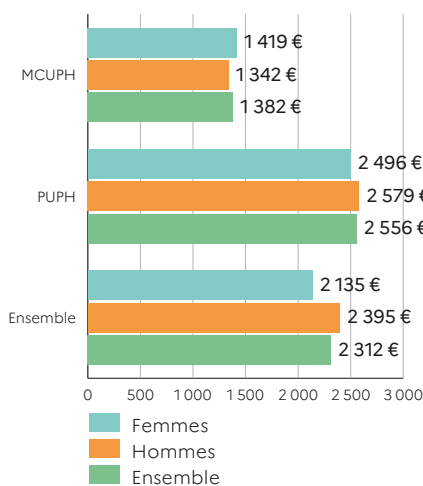
c - Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) : part de bénéficiaires parmi les effectifs en activité



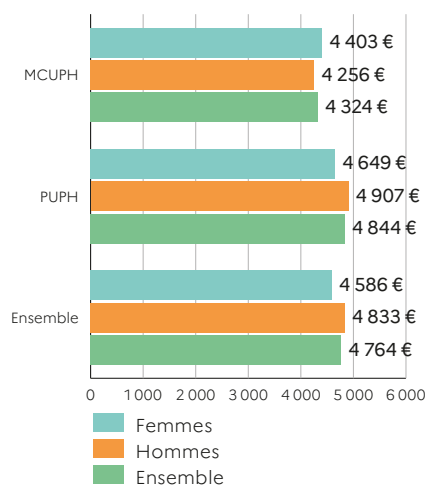
d - Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) : montant moyen (en euros)



e - Primes fonctionnelles : montant moyen (en euros)



f - Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) : montant moyen (en euros)



Effectif en personnes physiques avec retraitement : en cas de changement de corps au cours de l'année, l'individu est compté une seule fois dans son dernier corps.

Source : OREMS-RCE, 2023.

Références citées

Documents officiels

- [Loi du 21 décembre 1941 relative aux hôpitaux et hospices civils. Décret n° 43-891 du 17 avril 1943 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 21 décembre 1941 relative aux hôpitaux et hospices publics.](#)
- [Ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 relative à la création de centres hospitaliers et universitaires, à la réforme de l'enseignement médical et au développement de la recherche médicale.](#)
- [Décret n° 60-1030 du 24 septembre 1960 portant statut du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.](#)
- [Décret n° 65-801 du 22 septembre 1965 relatif à la création des écoles nationales de chirurgie dentaire et des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires.](#)
- [Décret n° 65-803 du 22 septembre 1965 portant statut du personnel particulier des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires.](#)
- [Décret n° 81-61 du 27 janvier 1981 relatif au statut du personnel enseignant et hospitalier des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires.](#)
- [Loi n° 82-1098 du 23 décembre 1982 relative aux études médicales et pharmaceutiques.](#)
- [Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.](#)
- [Décret n° 90-92 du 24 janvier 1990 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires.](#)
- [Arrêté du 22 septembre 2004 fixant la liste et la réglementation des diplômes d'études spécialisées de médecine.](#)
- [Décret n° 2006-593 du 23 mai 2006 modifiant le décret n° 84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires.](#)
- [Arrêté du 3 juillet 2006 fixant la composition, les attributions et les règles de fonctionnement de la commission nationale d'intégration compétente à l'égard des personnels enseignants et hospitaliers des disciplines pharmaceutiques des centres hospitaliers universitaires.](#)
- [Décret n° 2007-527 du 5 avril 2007 relatif à la participation des établissements de santé à la constitution de droits à la retraite au bénéfice des personnels enseignants et hospitaliers titulaires mentionnés à l'article L. 952-21 du code de l'éducation.](#)
- [Décret n° 2008-308 du 2 avril 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants et hospitaliers dans les disciplines pharmaceutiques.](#)
- [Décret n° 2008-744 du 28 juillet 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale.](#)
- [Décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.](#)
- [Décret n° 2021-1643 du 13 décembre 2021 relatif au régime indemnitaire des membres du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.](#)
- [Décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.](#)
- [Arrêté du 29 décembre 2021 relatif aux conditions de mobilité exigées des candidats au concours de professeur des universités-praticien hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.](#)
- [Décret n° 2022-1252 du 23 septembre 2022 relatif à la prime d'enseignement supérieur et de recherche du personnel titulaire enseignant et hospitalier.](#)
- [Arrêté du 23 septembre 2022 fixant les taux de la prime d'enseignement supérieur et de](#)

recherche des membres du personnel titulaire enseignant et hospitalier.

- Arrêté du 23 septembre 2022 relatif au compte-rendu d'activité d'enseignement et de recherche pour l'attribution de la prime d'enseignement supérieur et de recherche des membres du personnel titulaire enseignant et hospitalier.
- Instruction interministérielle n° DGOS/RH5/DGRH/2023/83 du 24 juillet 2023 relative à la mise en œuvre, par les centres hospitaliers et universitaires, de mesures tendant à l'accompagnement des candidats à une carrière hospitalo-universitaire et à une démarche de formalisation du cadre d'exercice des missions et des équipes hospitalo-universitaires.
- Décret n° 2024-940 du 16 octobre 2024 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires ainsi qu'aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale.

Rapports

- « Le 3^e cycle de médecine générale dans les universités françaises », Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, rapport d'évaluation, septembre 1998, 212 p.
- POUVOURVILLE (G. de), « Développer la recherche en médecine générale et en soins primaires en France : propositions », rapport remis à Monsieur le Ministre de la Santé – Monsieur le Ministre délégué à la Recherche, 31 mai 2006, 41 p.
- GIRAUD (F.), « Les centres hospitaliers et universitaires – Réflexion sur l'évolution de leurs missions », rapport au Premier ministre, 15 juin 2006, 65 p.
- « Création de la filière universitaire de médecine générale », rapport conjoint de l'IGAENR (n° 2007-016) et de l'IGAS (n° RM 2007-030P), février 2007, 33 p + annexes (37 p.).
- « Les personnels enseignants et hospitaliers, 60 ans après l'ordonnance de 1958 : propositions d'évolution », rapport conjoint de l'IGAENR (n° 2018-058) et de l'IGAS (n° 2017-129R), juillet 2018, tome I. 156 p.

Autres références

- SCHWESTER (F.-X.), « Histoire et démographie médicales », A.D.S.P., n° 32, septembre 2000, p. 16-19.
- DHORDAIN (A.) (dir.), Le CHU – L'hôpital de tous les défis, éd. Privat, 2008, 367 p., spéc. chapitre 1.
- DHORDAIN (A.) (dir.), Le CHU – L'hôpital de tous les défis, éd. Privat, 2008, 367 p., spéc. chapitre 2.
- CLEMENT J.-M., « Pour une histoire des réformes hospitalières », *Revue d'histoire de la protection sociale*, 2009/1, n° 2, p. 103-117
- « Vers une plus grande attractivité des carrières universitaires », Document de synthèse, juillet 2021, 31 p.
- ADEDOKUN (F.), THOMAS (J.), TOURBEAUX (J.), « Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires », Note de la DGRH, Enseignement supérieur, n° 4, Avril 2022, 6 p.

Annexes

Les Notes de la DGRH
sur les personnels
enseignants
de l'enseignement
supérieur

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



**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

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*).

LE REPYRAMIDAGE

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

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

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%	28%	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
Total sections CNU	772	31,6%	33,4%	1,8

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*).

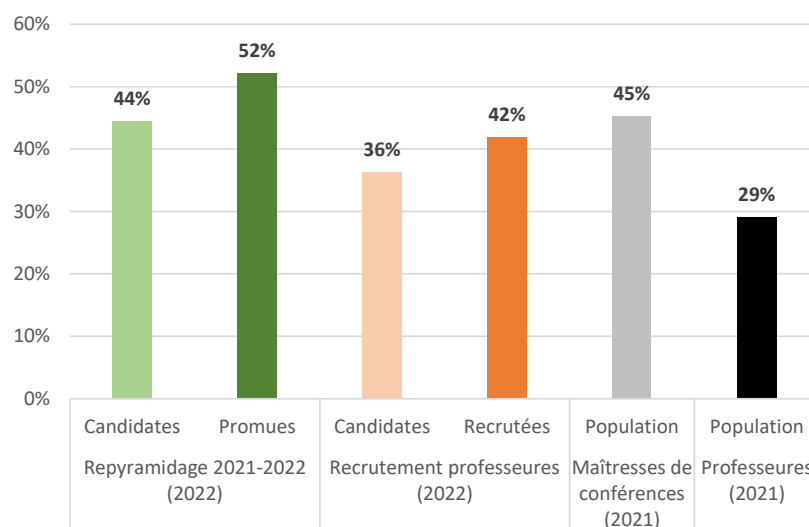
Sur les 55 sections du CNU analysées (c'est-à-dire hors sections de la Théologie et de la Santé dont les effectifs sont très faibles), la proportion de professeurs a diminué pour 7 d'entre elles, dont 5 relevant de la grande discipline des Lettres-Sciences humaines. Ces 7 sections sont les seules dont 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 promues.

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.

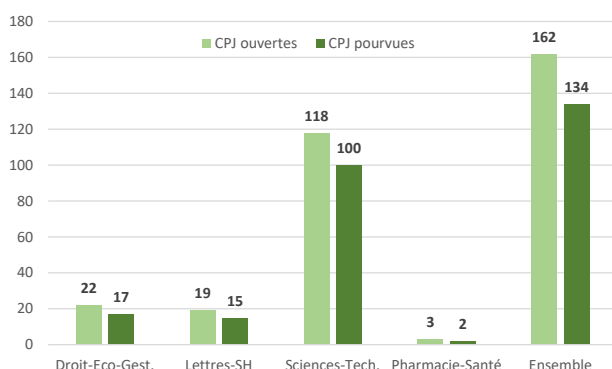
Le repyramidage participe à la féminisation du corps des professeurs des universités

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 %).

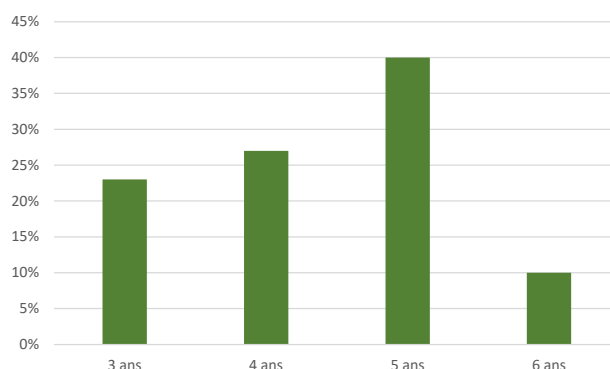
Il participe ainsi à la féminisation du corps des professeurs des universités qui ne comptait que 29 % de femmes en 2021. Le repyramidage a davantage contribué à féminiser le corps des professeurs que le recrutement par concours dont 36 % des candidats et 42 % des lauréats sont des femmes en 2022 (*figure 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.

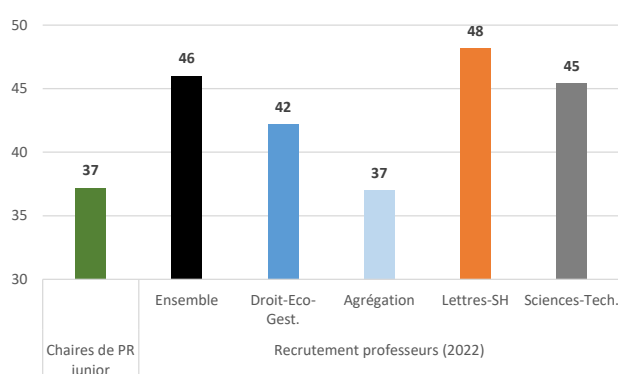
③ CPJ ouvertes et pourvues en 2021-2022 selon la grande discipline



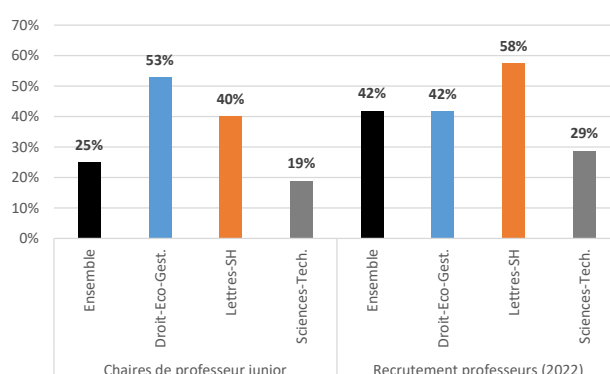
④ Proportion de CPJ pourvues en 2021-2022 selon la durée moyenne du contrat



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
Professeur des universités	Rémunération totale brute	5 993 €	6 115 €	6 373 €
	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 €
Maître de conférences	Rémunération totale brute	4 293 €	4 442 €	4 660 €
	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

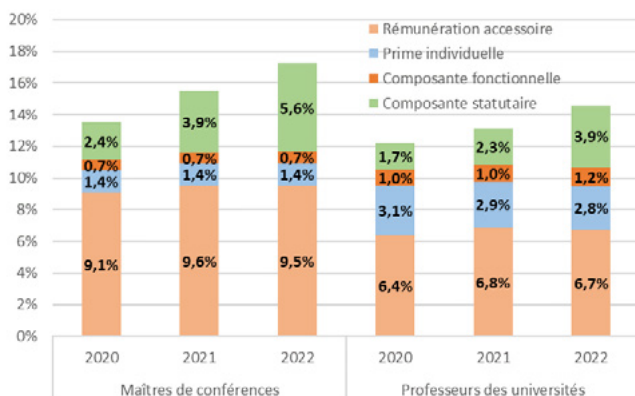
25 % des recrutés sont des femmes, soit

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

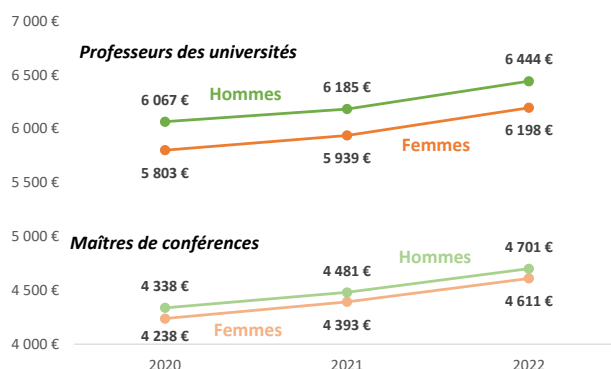
Toutefois, cet indicateur est influencé par la structure disciplinaire des recrutements, celle des CPJ privilégiant davantage les disciplines scientifiques que celle des concours des professeurs des universités. Or même si les Sciences-Techniques recrutent traditionnellement moins de femmes professeurs 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 professeurs 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.

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs Bilan de la campagne 2023

En 2023, 23 900 enseignants-chercheurs étaient promouvables à un avancement de grade, mais seulement un tiers d'entre eux ont déposé un dossier de candidature. Un peu plus de quatre candidats sur dix ont été promus (3 460), avec des taux de promotion qui varient sensiblement selon le grade et la discipline. Les âges moyens des promouvables, des candidats et des promus sont similaires. Tous grades confondus, les femmes candidatent autant que les hommes, mais elles sont davantage promues. La part des femmes parmi les candidats et parmi les promus a tendance à augmenter régulièrement depuis 2010.

Christophe Pépin
DGRH A1-1

Il existe deux voies d'avancement de grade en fonction de la situation des enseignants-chercheurs : la voie de droit commun et la voie spécifique qui est réservée aux agents exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.

Les enseignants-chercheurs promouvables, c'est-à-dire remplissant les conditions d'ancienneté définies par leur statut, doivent déposer un dossier de candidature ([Sources](#)).

L'avancement de droit commun a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU) et pour moitié sur proposition des conseils de l'établissement. Ces différentes instances proposent les promotions dans la limite du contingent de possibilités qui leur a été notifié par le ministère.

Les dossiers des candidats à l'avancement spécifique sont examinés par une instance nationale.

Cette note est exclusivement consacrée à l'avancement de droit commun.

Les ratios (promus / promouvables) qui permettent de déterminer le nombre

maximum des avancements de grade pouvant être prononcés pour les années 2023 à 2025 figurent dans l'arrêté du 13 février 2023. Ces taux ont été modifiés par rapport à ceux des années précédentes, hormis pour celui à l'accès au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle des professeurs (PR CE1) où il a été maintenu à 15 % des promouvables. Pour l'accès à la hors classe des maîtres de conférences (MCF HC), le taux est passé de 20 % à 15 % pour 2023 (il sera de 12,5 % en 2024 et 10 % en 2025). Pour les professeurs, le taux à la 1^{re} classe (PR 1C) a été porté de 15 % à 18 % et celui pour le 2^e échelon de la classe exceptionnelle (PR CE2) est passé de 21 % à 15 %.

À partir de la session 2018, le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 a créé un échelon exceptionnel dans la hors classe du corps des MCF (MCF EX). Peuvent être promus à l'échelon exceptionnel de la hors-classe, les MCF justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6^e échelon de cette même classe.

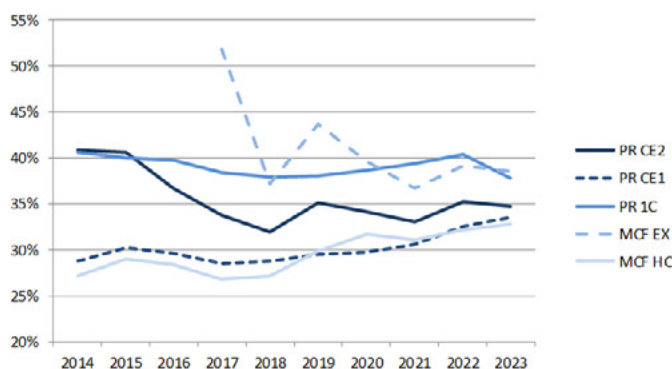
L'arrêté du 10 juillet 2018 fixe le pourcentage des effectifs pouvant accéder à

① Bilan de la campagne 2023 d'avancement par grade

	Candidats	Candidats / Promouvables	Promus	Promus / Candidats
PR de classe exceptionnelle 2 ^e échelon	994	34,8%	327	32,9%
PR de classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	1 530	33,6%	571	37,3%
PR de 1 ^{re} classe	1 768	37,8%	807	45,6%
Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel	809	38,6%	517	63,9%
Maître de conférences hors classe	3 191	32,7%	1 239	38,8%
Total	8 292	34,6%	3 461	41,7%

Source : Galaxie ELECTRA, octobre 2023

② Évolution du taux de candidature par grade



Source : Galaxie ELECTRA, octobre 2023

l'échelon exceptionnel des MCF : 2 % de l'ensemble du corps en 2017, 4 % en 2018, pour atteindre un maximum de 10 % à compter de 2023.

Un tiers des promouvables se porte candidat

En 2023, 23 934 enseignants-chercheurs étaient promouvables. Parmi eux, 8 292 ont été candidats, soit 35 %. Ce taux de candidature varie selon les grades. Il est le plus élevé pour l'accès au grade de MCF EX (39 %), suivi de ceux de PR 1C (38 %) et de PR CE2 (35 %). Les grades de MCF HC et de PR CE1 ont les taux les plus faibles (33 % et 34 %) (figure 1).

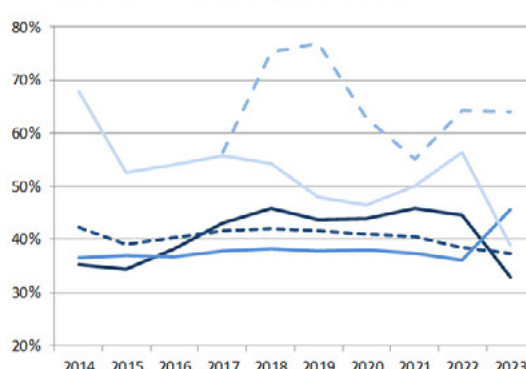
Des taux de candidature qui varient plus ou moins selon les grades

Le taux de candidature pour PR CE2 a baissé jusqu'en 2018 (passant de 41 % en 2015 à 32 % en 2018, avant de remonter à 35 %). Le taux de candidature pour MCF EX varie également, notamment en raison de la création récente de cet échelon spécial et des modalités de sa mise en œuvre. Les taux de candidatures pour MCF HC et PR CE1 ont comme depuis 2018, de nouveau progressé en 2023, alors que celui pour PR 1C a reculé malgré la hausse des taux de promotion (figure 2).

Un peu plus de quatre candidats sur dix sont promus

Sur la totalité des candidats aux grades d'avancement, 3 461 ont été promus, soit 42 % (figure 1).

③ Évolution du taux de promus / candidats par grade



Le taux promus / candidats varie selon le grade. Parmi les candidats à l'accès à l'échelon MCF EX, 64 % sont promus, ce qui constitue le taux le plus élevé. Vient ensuite les promus au grade de PR 1C (46 %), puis ceux aux grades de MCF HC (39 %), de PR CE1 (37 %) et de PR CE2 (33 %). Le taux de promus des MCF HC et des PR CE2 ont fortement baissé par rapport à 2022 (de respectivement 18 et 12 points), tandis qu'il a augmenté de 10 points pour les PR 1C. Ces variations sont la conséquence de la modification des taux de promotion de ces 3 grades (figure 3).

Six MCF sur dix sont promus à la hors classe dès le premier échelon d'accès

Près de 60 % des promus MCF HC sont des MCF de classe normale au 7^e échelon, soit l'échelon à partir du-

quel les MCF peuvent être promus à la hors classe.

En revanche, la quasi-totalité des promus au grade de PR 1C (99 %) étaient PR 2C d'échelons 5, 6 ou 7, soit les derniers échelons de leur grade. De même, pour l'accès au grade de PR CE1, 93 %, étaient PR 1C à l'échelon 3 (soit le dernier du grade) (figure 4).

Un âge moyen des promus similaire à celui des promouvables et des candidats

En 2023, comme en 2022, l'âge moyen des promus au grade de MCF HC est de 47 ans, de 51 ans pour les PR 1C, de 54 ans pour les PR CE1 et de 57 ans pour les promus aux grades de PR CE2 et de MCF EX.

L'âge moyen des promus est similaire à celui des candidats et des promouvables, hormis pour le grade de MCF HC

④ Grade et échelon d'origine des enseignants-chercheurs par grade d'accès et sexe

Grade d'accès	Grade et échelon lors de la remontée informatique des promouvables	Candidats			Promus		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
PR CE2	PR CE1 échelon 1	742	100,0%	252	100,0%	994	100,0%
PR CE1	PR 1C échelon 3	1 008	90,6%	346	83,0%	1 354	88,5%
	PR 1C échelon 2	101	9,1%	69	16,5%	170	11,1%
	PR 1C échelon 1	4	0,4%	2	0,5%	6	0,4%
PR 1C	PR 2C échelon 7	368	31,9%	174	28,4%	542	30,7%
	PR 2C échelon 6	390	33,8%	210	34,3%	600	33,9%
	PR 2C échelon 5	333	28,8%	174	28,4%	507	28,7%
	PR 2C échelon 4	16	1,4%	5	0,8%	21	1,2%
	PR 2C échelon 3	2	0,2%	2	0,3%	4	0,2%
	PR 2C échelon 2	3	0,3%	4	0,7%	7	0,4%
	PR 2C échelon 1	43	3,7%	44	7,2%	87	4,9%
MCF EX	MCF HC échelon 6	455	100,0%	354	100,0%	809	100,0%
MCF HC	MCF CN échelon 9	435	25,1%	327	22,5%	762	23,9%
	MCF CN échelon 8	421	24,3%	371	25,5%	792	24,8%
	MCF CN échelon 7	780	45,0%	665	45,7%	1 445	45,3%
	MCF CN échelon 6 ¹	99	5,7%	93	6,4%	192	6,0%

Note de lecture : 88,5% des candidats à l'accès au grade de PR CE1 sont PR 1C échelon 3.

¹ Echelon au moment de la remontée informatique ; les conditions de promouvabilité sont à remplir au 31 décembre de l'année en cours : par exemple, les MCF CN échelon 6 ont atteint le 7^e échelon avant le 31/12/2023.

Source : Galaxie ELECTRA, octobre 2023

⑤ Âge moyen des promouvables, candidats et promus, et ancienneté moyenne des promus par grade et sexe

	Promouvables			Candidats			Promus			Ancienneté moyenne dans le grade*		
	Age moyen			Age moyen			Age moyen			Age moyen		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
PR CE2	57 ans	58 ans	57 ans	57 ans	58 ans	58 ans	57 ans	58 ans	57 ans	6 ans	5 ans	5 ans
PR CE1	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	55 ans	54 ans	55 ans	54 ans	7 ans	6 ans	7 ans
PR 1C	51 ans	51 ans	51 ans	51 ans	52 ans	51 ans	50 ans	52 ans	51 ans	6 ans	6 ans	6 ans
MCF EX	59 ans	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	58 ans	57 ans	58 ans	57 ans	9 ans	9 ans	9 ans
MCF HC	50 ans	50 ans	50 ans	48 ans	48 ans	48 ans	47 ans	48 ans	47 ans	14 ans	14 ans	14 ans

* Date de promotion pour le calcul au 31/12/2023.

Source : Galaxie ELECTRA, octobre 2023

⑥ Bilan de la campagne 2023 d'avancement par grade et groupe CNU

	PR CE2		PR CE1		PR 1C		MCF EX		MCF HC		Tous grades	
	Candidats / Promouvables	Promus / Candidats	Candidats / Promouvables	Promus / Candidats	Candidats / Promouvables	Promus / Candidats	Candidats / Promouvables	Promus / Candidats	Candidats / Promouvables	Promus / Candidats	Candidats / Promouvables	Promus / Candidats
Groupe 1 : Droit et science politique	26,6%	37,3%	24,5%	51,0%	31,3%	52,9%	38,1%	62,5%	24,1%	49,4%	27,1%	50,3%
Groupe 2 : Sciences économiques et de gestion	35,5%	39,4%	41,2%	31,7%	39,4%	45,7%	46,3%	49,4%	35,1%	34,1%	38,3%	38,4%
Groupe 3 : Langues et littératures	35,1%	31,0%	38,3%	32,4%	44,6%	40,4%	33,6%	71,4%	31,3%	37,7%	35,8%	40,3%
Groupe 4 : Sciences humaines	37,6%	30,7%	32,2%	38,4%	35,1%	50,8%	40,5%	69,6%	33,2%	45,2%	34,5%	45,9%
Groupe 5 : Mathématiques et informatique	38,7%	27,3%	28,6%	43,1%	38,3%	44,4%	41,5%	57,8%	29,7%	38,9%	33,4%	41,5%
Groupe 6 : Physique	28,3%	37,7%	29,3%	42,0%	38,3%	40,3%	35,9%	70,3%	29,9%	43,3%	31,3%	44,3%
Groupe 7 : Chimie	30,1%	39,4%	34,3%	38,9%	29,6%	46,9%	42,0%	72,7%	36,0%	35,5%	34,2%	42,0%
Groupe 8 : Sciences de la terre	37,5%	23,3%	37,2%	35,4%	38,3%	54,5%	37,3%	78,9%	28,3%	48,1%	33,6%	45,9%
Groupe 9 : Mécanique, génies mécanique et informatique	38,3%	33,2%	35,7%	34,7%	41,2%	42,5%	35,4%	58,0%	34,5%	36,0%	36,6%	38,8%
Groupe 10 : Biologie et biochimie	32,5%	35,0%	34,5%	32,8%	31,3%	46,0%	36,3%	72,6%	36,7%	36,7%	34,9%	40,2%
Pharmacie	30,6%	40,9%	39,6%	35,0%	38,6%	46,9%	35,3%	66,7%	36,7%	33,9%	36,8%	39,1%
Groupe 12 : Interdisciplinaire	42,1%	27,5%	41,7%	33,8%	47,9%	44,0%	39,7%	62,1%	36,1%	35,6%	40,4%	38,6%

* Les groupes « Théologie » et « Autre santé » ne figurent pas dans ce tableau, compte tenu de leurs faibles effectifs.

Source : Galaxie ELECTRA, octobre 2023

où les promus sont en moyenne 3 ans plus jeunes que les promouvables.

Les promus au grade de MCF HC ont une ancienneté moyenne de 14 ans dans le grade précédent. Cette ancienneté est de 9 ans pour l'accès à l'échelon spécial MCF EX et varie entre 5 et 7 ans pour les grades de PR (figure 5).

Des taux de candidature variables selon le groupe CNU

Les taux de candidature varient sensiblement selon le groupe CNU, avec des différences marquées selon les sections CNU (voir les tableaux détaillés).

Le groupe « Interdisciplinaire » a les taux de candidature parmi les plus élevés pour tous les grades, hormis pour le grade de MCF EX où c'est le groupe « Sciences économiques et de gestion » qui a le taux le plus élevé (46 %).

En revanche, le groupe « Droit et science politique » a les taux les moins élevés pour tous les grades, hormis pour les MCF EX, où c'est le groupe « Langues et littératures » qui a le taux le plus faible (34 %) (figure 6).

Les taux de promus varient selon le groupe CNU

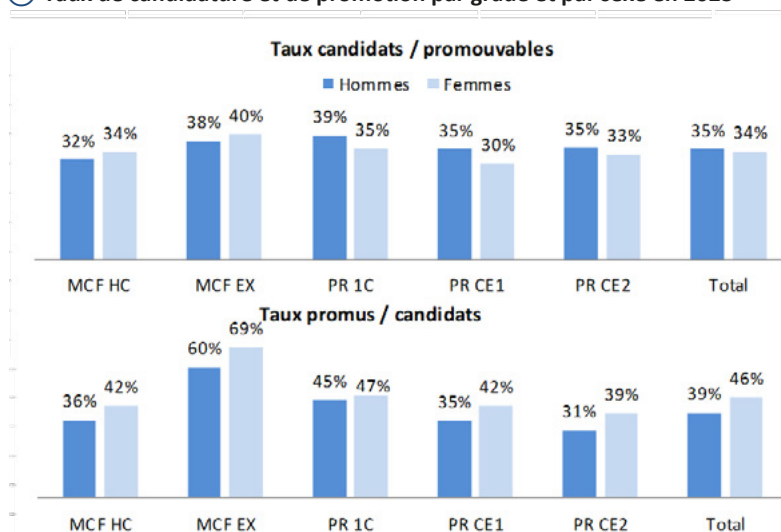
Le groupe « Sciences de la terre » a les taux de promus parmi les plus élevés pour les grades de MCF (dont 79 % en MCF EX) et de PR 1C. Le groupe « Droit et science politique » présente aussi des taux parmi les plus élevés pour tous les grades, hormis pour le grade de MCF EX. Le groupe « Pharmacie » a pour sa part le taux le plus élevé pour le grade de PR CE2 (41 %).

de gestion » a les taux parmi les plus faibles pour les grades de MCF et de PR CE1. Le groupe « Sciences de la terre » a le taux le plus faible pour le grade de PR CE2 (23 %) (figure 6).

Les femmes autant candidates que les hommes mais davantage promues

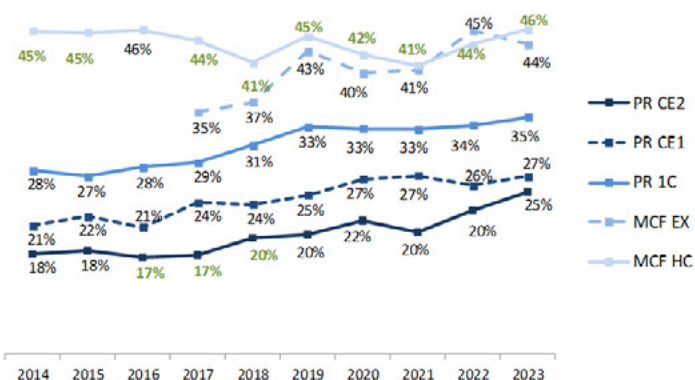
Tous grades confondus, les femmes candidatent autant que les hommes

⑦ Taux de candidature et de promotion par grade et par sexe en 2023



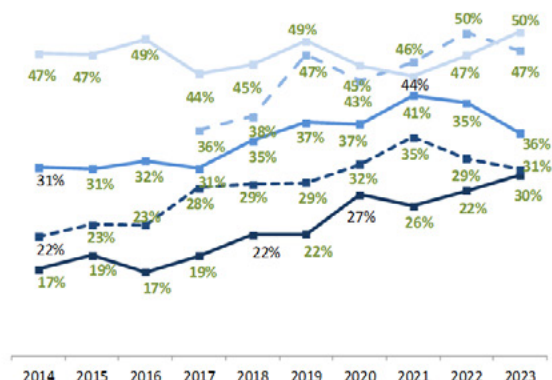
Note de lecture : 34 % des femmes promouvables sont candidates et 46 % des femmes candidates sont promues.

⑧ Évolution de la part des femmes parmi les candidats



Les % verts correspondent à des situations favorables aux femmes : taux de femmes parmi les candidats > taux de femmes parmi les promouvables.

⑨ Évolution de la part des femmes parmi les promus



Les % verts correspondent à des situations favorables aux femmes : taux de femmes parmi les candidats > taux de femmes parmi les promouvables.

(34 % contre 35 %). Cependant, elles candidatent moins que les hommes pour les grades de PR et elles candidatent légèrement plus pour les grades de MCF (figure 7).

Les femmes sont davantage promues que les hommes pour tous les grades d'avancement. Tous grades confondus, 46 % des candidates sont promues

contre 39 % chez les hommes.

En 2023, les femmes représentent 40 % de l'ensemble de la population des enseignants-chercheurs. Les femmes sont également moins nombreuses que les hommes parmi les candidats et les promus. Ainsi, 3 092 femmes étaient candidates (contre 5 200 hommes) et 1 425 ont été promues (contre 2 036 hommes).

Toutefois, si les femmes ne représentent globalement que 38 % des promouvables et 37 % des candidats, elles constituent 41 % des promus.

Hormis le grade de MCF HC, la part des femmes parmi les candidats et parmi les promus a tendance à augmenter régulièrement depuis 2010 (figures 8 et 9). ■

Sources / Définitions / Méthodologie

- Arrêté du 13 février 2023 fixant pour les années 2023 à 2025 les taux de promotion dans certains corps de fonctionnaires relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Arrêté du 10 juillet 2018 fixant le pourcentage des effectifs pouvant accéder à l'échelon exceptionnel de la hors classe de certains corps d'enseignants-chercheurs relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
- Dans cette note, les échelons du grade de professeur de classe exceptionnelle (1^{er} échelon et 2^e échelon), ainsi que l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences sont considérés comme des grades.
- Périmètre de l'étude : population des enseignants-chercheurs telle que définie par le Décret n°84-431 du 6 juin 1984. Promotions nationales et locales (hors avancement spécifique et enseignants hospitalo-universitaires).
- Conditions de promouvabilité à remplir au 31 décembre de l'année en cours :
 - Maître de conférences hors classe : peuvent être promus à la hors-classe les MCF parvenus au 7^e échelon de la classe normale et ayant accompli au moins cinq ans de services en qualité de MCF ou de maître-assistant en position d'activité ou en position de détachement.
 - Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel : peuvent être promus à l'échelon exceptionnel de la hors-classe les MCF parvenus au 6^e échelon de la hors classe justifiant d'au moins 3 ans d'ancienneté dans cet échelon.
 - Professeur de 1^{re} classe : peuvent être promus à la 1^{re} classe les PR de la 2^e classe sans condition d'ancienneté.
 - Professeur de classe exceptionnelle 1^{er} échelon : peuvent être promus au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle les PR de 1^{re} classe qui justifient d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans celle-ci.
 - Professeur de classe exceptionnelle 2^e échelon : peuvent être promus au 2^e échelon de la classe exceptionnelle les PR justifiant d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de cette classe.
- Contingents d'avancement de grade : en vertu des dispositions de l'article 1^{er} du décret n°2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat, l'assiette du nombre de promouvables, sur laquelle s'applique les ratios promus / promouvables est limitée à ceux réunissant les conditions au 31 décembre de l'année « N-1 ». A ces effectifs, s'ajoutent ceux qui remplissent les mêmes conditions au cours de l'année « N », pour constituer l'ensemble des effectifs de promouvables qui peuvent déposer un dossier de candidature.

En savoir plus

Adedokun F. et Tourbeaux J. « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Année 2022, Note de la DGRH n° 8 - Octobre 2023

Tous les tableaux détaillés, 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/personnels-enseignants-du-superieur-bilans-et-statistiques.html>

Les enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur - Année 2023

En 2023, 20 340 enseignants contractuels (hors enseignants vacataires) sont en fonction dans les établissements publics de l'enseignement supérieur, soit 25 % de l'ensemble des personnels enseignants. Après une baisse importante et régulière de 2009 à 2015 (de 24 000 à 18 600 individus), puis une période de stagnation, le volume de la population enseignante contractuelle augmente de nouveau en 2023, mais de façon plus modérée qu'en 2022. Les doctorants contractuels et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche restent les deux catégories les plus importantes. La répartition par statut des enseignants contractuels diffère selon les disciplines et la part des femmes varie également en fonction des statuts.

Anne-Sophie Beurenaut
DGRH A1-1

En 2023, 20 340 enseignants contractuels très majoritairement de chargés d'enseignement exercent dans les établissements publics d'enseignement supérieur (*figure 1*).

Les enseignants contractuels se répartissent en sept statuts : les doctorants contractuels, les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), les enseignants associés, les enseignants invités, les lecteurs/maîtres de langues, les contractuels sur emplois du 2nd degré et les contractuels LRU (Art L954-3). Cette population relève soit d'une politique de vivier (agents recrutés sur contrat, dans l'attente d'une carrière dans l'enseignement supérieur ou la recherche), soit d'une politique d'expertise (professionnels confirmés).

Par ailleurs, les établissements peuvent recruter des vacataires, qui délivrent des heures d'enseignement. Cette population vacataire, qui n'est pas comptabilisée dans les figures et tableaux ci-après, se compose

Après une période de forte croissance entre 2000 et 2010 (+ 23 %), les effectifs des enseignants contractuels ont diminué progressivement jusqu'en 2015 avant de se

très majoritairement de chargés d'enseignement vacataires (CEV), qui exercent une activité principale autre que des vacations d'enseignement, et d'agents temporaires vacataires (ATV), qui comprennent des retraités et surtout des doctorants.

En 2023, l'ensemble des enseignants contractuels représente 25 % de l'effectif total des enseignants en personnes physiques (*figure 2*), soit 17 % du potentiel d'enseignement (*voir le mode de calcul dans les Sources*).

Les effectifs des enseignants contractuels augmentent légèrement de 1,4 % en 2023



**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

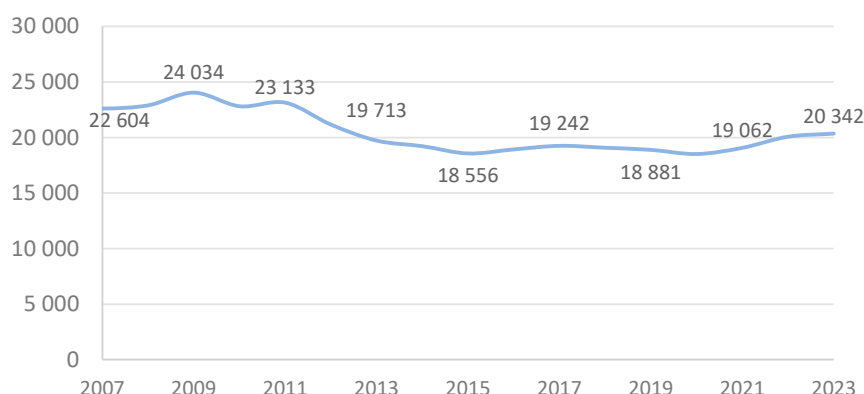
Rédacteur en chef :

Bruno Réguigne

ISSN 2826-2999

e-ISSN 2740-8787

① Évolution des effectifs d'enseignants contractuels depuis 2007



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

Champ : Personnes physiques ; Hors contractuels des disciplines médicales et odontologiques.

À partir de l'année 2016, le total inclut les contractuels L954-3, dont nous ne pouvions pas garantir la fiabilité

② Évolution des effectifs des enseignants contractuels et titulaires depuis 2000, selon le statut

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023
Doctorants contractuels sans mission d'enseignement			1 398	7 133	10 291	10 848	11 450	12 540
Doctorants contractuels avec mission d'enseignement ¹⁾			1 783	7 290	6 473	6 628	6 893	6 615
Moniteurs	4 722	6 510	6 117					
ATER	5 851	7 326	6 243	4 722	4 556	4 798	4 824	4 807
Contractuels sur emplois du 2nd degré	728	782	677	711	1 338	1 558	1 683	1 834
Lecteurs et répétiteurs de l'INALCO	891	878	858	858	759	748	758	710
Maîtres de langues	137	162	169	118	168	175	186	200
Enseignants invités	3 406	3 905	3 921	2 109	907	480	1 014	1 154
Enseignants associés	2 784	3 107	3 041	2 748	2 346	2 353	2 262	2 271
Contractuels L954-3 - enseignement ou recherche et enseignement	-	-	-	-	1 958	2 322	2 446	2 751
Contractuels L954-3 - recherche	-	-	-	-	300	685	856	750
Sous-total enseignants contractuels *	18 519	22 670	22 809	18 556	18 505	19 062	20 066	20 342
Professeurs des universités et assimilés	13 857	14 649	15 589	15 999	15 823	15 844	15 873	16 546
Maîtres de conférences et assimilés	30 611	32 843	34 092	34 652	33 671	33 500	33 427	32 610
Enseignants du second degré	13 184	13 382	12 999	13 129	13 086	13 115	12 876	12 746
Sous-total enseignants titulaires	57 652	60 874	62 680	63 780	62 580	62 459	62 176	61 902
Total général	76 171	83 544	85 489	82 236	81 085	81 521	82 242	82 244
Part des contractuels	24,3%	27,1%	26,7%	22,6%	22,8%	23,4%	24,4%	24,7%

Sources : DGRH A1-1 / GESUP 2 - RHSUPINFO - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

Champ : Personnes physiques ; Hors enseignants-chercheurs des disciplines médicales et odontologiques ; Hors CPJ.

1) Service d'enseignement accompli dans le cadre d'une mission complémentaire figurant au contrat doctoral.

* Le sous-total n'inclut pas les doctorants contractuels sans enseignement, ni les contractuels L954-3 - recherche. À partir de 2016, le total inclut les contractuels L954-3 (hors recherche), dont nous ne pouvions pas garantir la fiabilité des données les années précédentes.

stabiliser autour de 19 000 individus. En 2023, ils sont au nombre de 20 340 contre 20 070 l'année précédente, soit une légère augmentation de 1,4 % (progression inférieure aux 5 % enregistrés en 2022). En parallèle, la population des enseignants titulaires du supérieur (professeurs des universités, maîtres de conférences, enseignants du 2nd degré), reste constante depuis les années 2010.

Les doctorants contractuels (DC) avec enseignement (32,5 %) et les ATER (23,6 %) sont les enseignants contractuels les plus nombreux, suivis des contractuels LRU (13,5 %), des enseignants associés (11,2 %), des contractuels sur emplois vacants du 2nd degré (9 %), des enseignants invités (5,7 %) et des lecteurs et maîtres de langues (4,5 %) (figure 3). Les DC et les lecteurs et maîtres de langues ont vu leurs effectifs reculer (-4 %), alors que ceux des autres catégories de contractuels ont progressé ou stagné en 2023.

Les enseignants contractuels sont plus nombreux en Droit-Économie-Gestion

La grande discipline Droit-Économie-Gestion concentre la plus forte proportion d'enseignants contractuels (29 %) (figure 4). Viennent ensuite les Lettres-

Sciences humaines (24 %), les Sciences-Techniques (19 %) et la Pharmacie et autres sections de santé (16 %).

La répartition des enseignants contractuels selon leur statut diffère d'un groupe disciplinaire à l'autre. Ainsi, les DC avec enseignement représentent 59 % des effectifs contractuels en Sciences-Techniques, mais seulement 19 % en Droit-Économie-Gestion (figure 5).

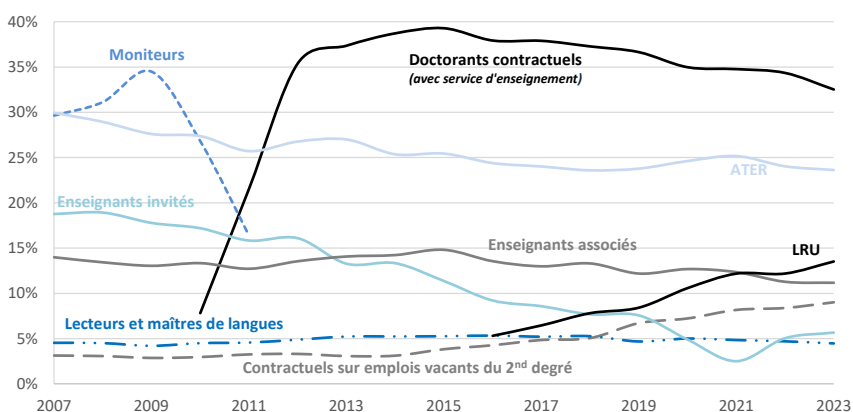
L'augmentation du nombre total de doctorants contractuels se poursuit

Après une période de croissance régu-

lière depuis la création du statut en 2009, le nombre total de DC avec et sans service d'enseignement (ces derniers peuvent toutefois effectuer des heures d'enseignement hors contrat doctoral) avait reculé en 2019. Depuis 2020, la progression des effectifs a repris, passant de 16 800 individus à 19 150 en 2023 (figure 2).

En 2023, l'augmentation concerne les DC sans mission complémentaire d'enseignement, qui progressent de 9,5 % alors que les DC avec enseignement ont diminué de 4 %. Les DC qui doivent assurer un service d'enseignement ne représentent plus que 35 % du total des

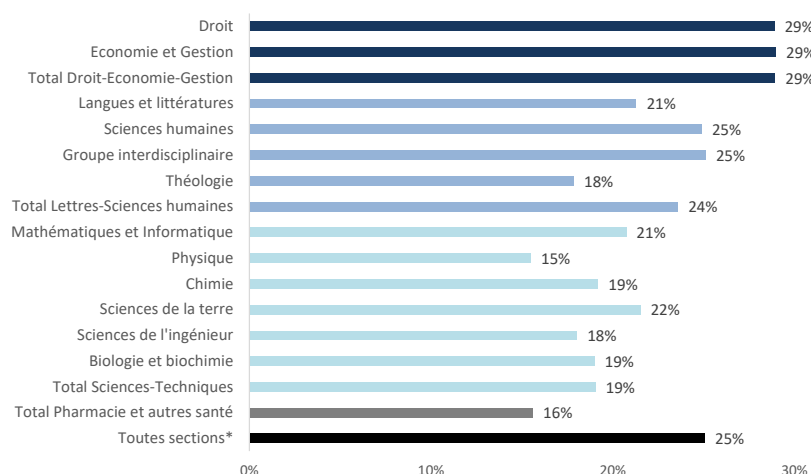
③ Répartition des personnels enseignants contractuels depuis 2007



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

Champ : Personnes physiques ; Hors contractuels des disciplines médicales et odontologiques.

④ Proportion d'enseignants contractuels dans l'ensemble des enseignants du supérieur selon le groupe disciplinaire



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

* y compris sans discipline et discipline non renseignée.

Hors lecteurs et maîtres de langues, enseignants invités et contractuels du 2nd degré.

Champ : Personnes physiques ; Hors disciplines médicales et odontologiques.

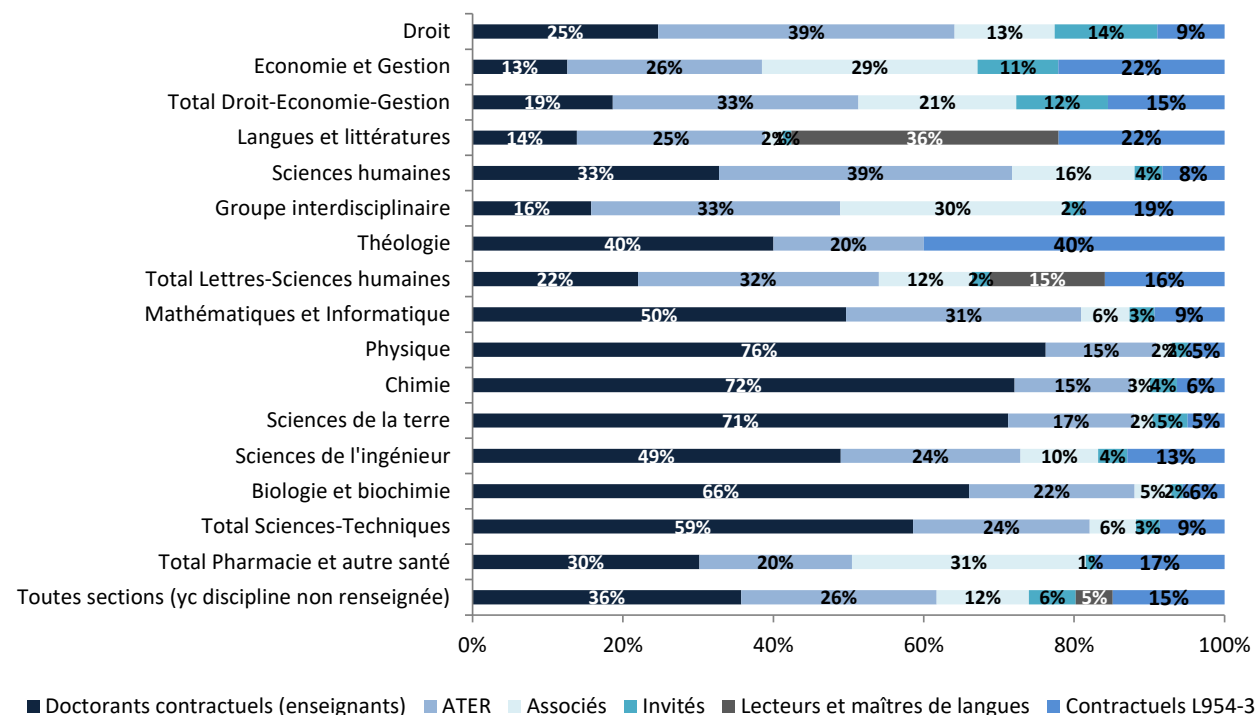
doctorants contractuels, contre 54 % en 2013. lière entre 2000 et 2005 (passant de 5 800 à 7 300 individus), l'effectif des

Plus de la moitié d'entre eux relèvent des Sciences-Techniques (figure 6). ATER a sensiblement diminué les années

Le nombre d'ATER est stable

Après une période de croissance régulière entre 2000 et 2005 (passant de 5 800 à 7 300 individus), l'effectif des

⑤ Répartition des enseignants contractuels par groupe CNU et grande discipline



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

Champ : Personnes physiques ; Hors contractuels des disciplines médicales et odontologiques.

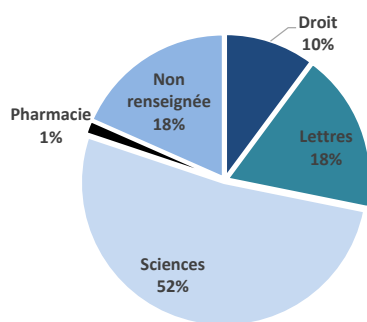
des contrats d'ATER en 2023 contre 37 % en 2007 (figure 7). Cette évolution se traduit par une baisse en équivalent temps plein (ETP) bien plus modérée que celle des effectifs et donc par un écart entre les effectifs physiques et les ETP qui se resserre.

En 2023, près de neuf recrutements d'ATER sur dix s'effectuent sur des postes « vacants » en remplacement d'enseignants titulaires absents et 4 % sur des postes qui leur sont « réservés ». La réglementation prévoit un renouvellement régulier de cette population afin de permettre au plus grand nombre de doctorants d'accéder à ce statut, souvent nécessaire pour débiter une carrière d'enseignant-chercheur. Une expérience pédagogique constitue en effet l'un des critères majeurs pour l'obtention de la qualification aux fonctions de maître de conférences.

Les ATER recrutés au titre de l'article 2-5, c'est-à-dire les étudiants en dernière année de doctorat, sont les plus nombreux. Ils représentent 54 % du total des ATER. Un quart des ATER en 2023 sont titulaires d'un doctorat.

La répartition des ATER par grande disci-

⑥ Répartition des doctorants contractuels enseignants par grande discipline



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

plaine s'est modifiée progressivement. Ainsi, la part en Lettres-Sciences humaines est passée d'un tiers au début des années 2000 à 40 % en 2023, tandis que celle observée en Sciences-Techniques a suivi la tendance inverse. Sur la même période, la part des ATER en Droit-Économie-Gestion est restée stable, autour de 27 % (figure 8).

Stabilisation des effectifs d'enseignants associés et remontée des enseignants invités

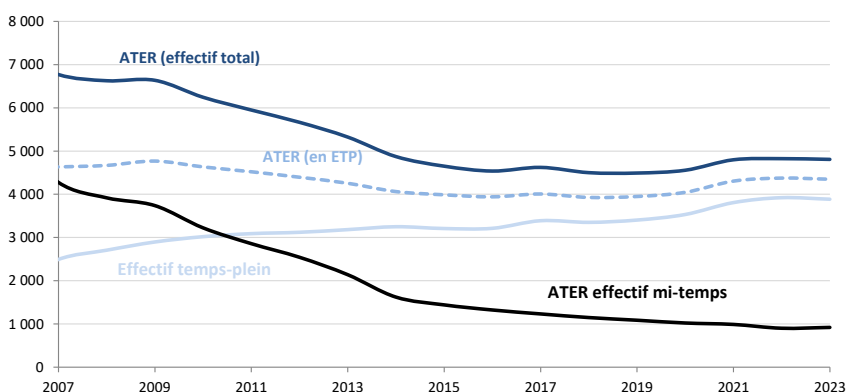
La population des enseignants associés, qui a diminué de 2005 à 2018, s'est depuis stabilisée autour de 2 300 individus. Sur la période, leur part parmi les enseignants contractuels diminue progressivement, passant de 14 % à 11 % (figures 2 et 3).

Ces enseignants relèvent majoritairement des grandes disciplines Droit-Économie-Gestion (33 %) et Lettres-Sciences humaines (30 %).

Les enseignants associés sont principalement recrutés à mi-temps, seuls 6 % d'entre eux bénéficient d'un contrat à temps plein. D'autre part, ils exercent majoritairement comme maîtres de conférences, les professeurs des universités ne représentant en 2023 que 27 % de l'ensemble des enseignants associés.

La population des enseignants invités était en baisse continue depuis le début des années 2010. Cette baisse s'est accentuée entre 2019 et 2021, avec un effectif divisé par trois, passant de 1 400 à 500 individus. En 2022, le nombre

⑦ Évolution des ATER en effectif, par quotité de temps de travail et en ETP



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

d'invités a doublé par rapport à l'année précédente pour retrouver son niveau de 2020. En 2023, le nombre d'enseignants invités a légèrement augmenté (1 150 individus) (figure 2). Il est possible que cette forte baisse suivie d'une remontée soit liée à la crise sanitaire.

Légère baisse des effectifs des lecteurs et maîtres de langues

Après une période de relative stabilité autour de 1 000 individus, l'effectif des lecteurs et maîtres de langues est descendu autour de 900 à partir de 2019. En 2023, on dénombre 910 agents contre près de 950 agents en 2022 (figure 2).

Ils exercent exclusivement en Lettres-Sciences humaines et plus particulièrement en sections Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes (42 %) et Langues et littératures romanes (26 %).

Les effectifs des contractuels sur emplois du second degré continuent de progresser

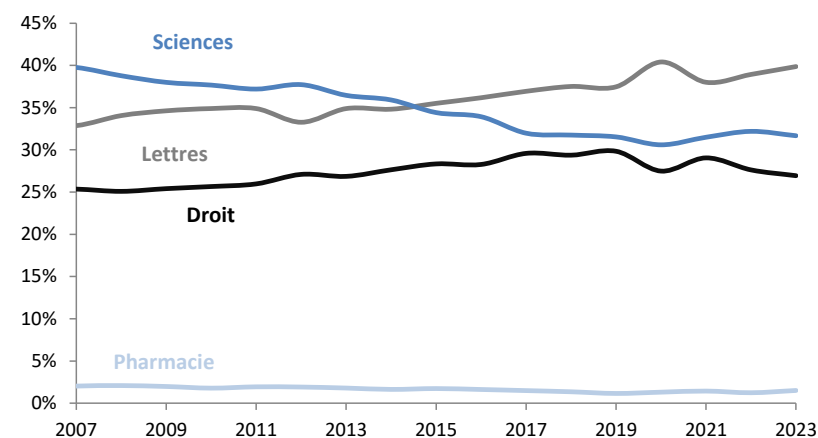
Les effectifs des contractuels sur emplois du 2nd degré n'ont cessé d'augmenter depuis 2015. Cette catégorie d'enseignants a enregistré une nouvelle hausse en 2023 (+9 %), pour atteindre près de 1 830 individus (figure 2).

Parmi ceux dont la discipline est renseignée, 59 % relèvent des Lettres-Sciences humaines, 25 % du Droit-Économie-Gestion et 15 % des Sciences-Techniques.

Les effectifs des contractuels LRU ont presque triplé en sept ans

L'effectif des contractuels LRU est passé de 1 000 individus en 2016 à 2 750 en

⑧ Évolution de la répartition des ATER par grande discipline



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

2023. Plus de 60 % exercent des fonctions uniquement d'enseignement (1 690 contractuels), les autres exerçant des fonctions d'enseignement et de recherche. Les contractuels LRU assurant des fonctions exclusivement de recherche n'entrent pas dans le champ de la présente note (750).

⑨ Répartition des chaires de professeur junior par durée de contrat

	2021	2022	2023	Effectif total	%
3 ans	12	18	24	54	23,5%
4 ans	17	20	26	63	27,4%
5 ans	26	27	37	90	39,1%
6 ans	7	7	9	23	10,0%
Total	62	72	96	230	100,0%

Source : DGRH A

Les contractuels LRU sont principalement recrutés en Lettres-Sciences humaines (31 %), puis en Droit-Économie-Gestion (20 %) et en Sciences-Techniques (18%). Il faut néanmoins souligner que pour 28 % d'entre eux, la discipline d'affectation n'a pas été renseignée par les établissements.

Les établissements ont également recours à des vacataires

Dans le cadre de l'enquête annuelle sur les personnels enseignants contractuels, 91 % des établissements d'enseignement supérieur ont communiqué des données sur les enseignants vacataires. Dans ces établissements, qui représentent 93 % du total des effectifs d'enseignants titulaires, le nombre d'enseignants vacataires ayant le statut de chargé d'enseignement vacataire (CEV) ou d'agent temporaire vacataire (ATV) s'élève à 158 500 individus en 2023 (94 % de CEV et 6 % d'ATV).

Parmi ceux pour qui la discipline est renseignée, 28 % sont en « Arts, lettres, langues, SHS », 28 % en « Sciences », 18 % en « Économie, gestion, AES », 14 % en « Droit, science politique », 8 % en Santé et 4 % en STAPS.

Une représentation des femmes inégale selon le statut

Dans l'ensemble de la population des

doctorants contractuels, les femmes sont légèrement sous-représentées (45 % en 2023, comme les quatre dernières années). 67 % d'entre elles ont un contrat doctoral ne prévoyant pas de mission complémentaire d'enseignement, contre 64 % pour les hommes.

Parmi les ATER et les contractuels LRU, on dénombre quasiment autant de femmes que d'hommes. Quel que soit le sexe, 80 % des ATER sont recrutés à temps plein.

En revanche, chez les enseignants associés, les femmes représentent 32 % des effectifs en 2023. Elles sont plus souvent recrutées en qualité de maîtres de conférences que les hommes (77 % contre 71 %). Conformément à la situation généralement observée chez les enseignants associés, la quasi-totalité des femmes et des hommes exercent à mi-temps.

Une nouvelle catégorie d'enseignant contractuel : le contrat de chaire de professeur junior

La chaire de professeur junior constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche. Les lauréats signent une convention de recherche et d'enseignement avec l'établissement qui les recrute

ainsi qu'un contrat de pré-titularisation d'une durée de 3 à 6 ans.

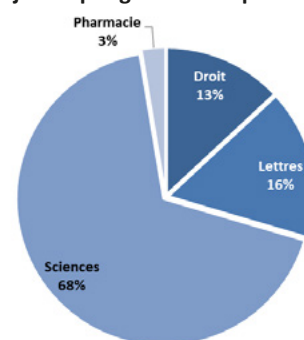
En 2023, sur les 139 chaires qui ont été ouvertes (y compris 19 chaires reportées des campagnes 2021 et 2022), 96 ont été pourvues. Globalement, sur ces trois années, 82 % des chaires ouvertes ont été pourvues (soit 230 sur 282 chaires).

Sur les 230 lauréats, 74 % sont des hommes.

39,1 % des contrats sont signés pour une durée de 5 ans, 27,4 % pour 4 ans, 23,5 % pour 3 ans et seulement 10 % pour 6 ans (figure 9).

Parmi les 230 chaires de professeur junior en activité en 2023, 68 % relèvent de la grande discipline des Sciences-Techniques, 16 % du Droit-Économie-Gestion, 13 % des Lettres-Sciences humaines et 3 % de la Pharmacie (figure 10).

⑩ Répartition des chaires de professeur junior par grande discipline



Source : DGRH A

À noter

Deux types de personnels contractuels créés 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), en tant que personnels non enseignants, ne sont pas analysés dans l'étude. Il s'agit du contrat post doctoral de droit public (décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021) et du 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. Les données concernant les agents sous contrat dans le cadre d'une opération de recherche ne sont pas encore établies.

Sources/Définitions/Méthodologie

- Les données statistiques portant sur les personnels enseignants contractuels hors santé (doctorants contractuels ; ATER ; enseignants associés ; enseignants invités ; lecteurs et maîtres de langues ; contractuels LRU ; enseignants contractuels sur emplois vacants du second degré) et celles sur les enseignants vacataires proviennent d'une enquête annuelle réalisée auprès des établissements publics de l'enseignement supérieur.
- Les données statistiques relatives aux doctorants contractuels n'assurant aucun service d'enseignement et aux contractuels LRU ne faisant pas d'enseignement ne sont pas analysées de manière approfondie, dans la mesure où ces derniers sont exclusivement destinés à des missions de recherche.
- Certains personnels ne sont pas évoqués dans cette note : les enseignants contractuels des établissements qui ne relèvent pas du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), ceux qui exercent leurs fonctions dans des établissements du second degré concourant à l'enseignement supérieur (classes préparatoires aux grandes écoles...), ainsi que les enseignants contractuels hospitalo-universitaires (HU) qui relèvent de disciplines spécifiques.
- Le découpage disciplinaire est celui des sections du Conseil national des universités (CNU), y compris pour les enseignants du second degré auxquels est attribuée la section CNU correspondant à leur spécialité disciplinaire.
- Le potentiel d'enseignement estimé est exprimé par référence à un service de 192 heures d'enseignement. Une quotité particulière est retenue pour certaines catégories d'enseignants : doctorants contractuels avec mission d'enseignement prévue dans leur contrat doctoral : 64 heures ; ATER et associés à mi-temps : 96 heures ; enseignants invités : 24 heures ; enseignants du 2nd degré (titulaires et contractuels) : 384 heures.
- Textes de référence :
 - Doctorants contractuels : décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.
 - ATER : décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.
 - Enseignants associés et invités : décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités et décret n°91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
 - Lecteurs/maîtres de langues : décret n°87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
 - Contractuels sur emplois du 2nd degré : décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur.
 - Contractuels LRU : article L. 954-3 du code de l'éducation, créé par l'article 19 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007.
 - Enseignants vacataires : Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur.
 - Chaires de professeur junior : décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche et décret n° 2023-75 du 6 février 2023 relatif à la procédure de sélection pour le recrutement sur contrat de chaire de professeur junior.

En savoir plus

Les tableaux et annexes détaillés de la présente note sont disponibles en ligne sur le lien suivant, dans la rubrique « Enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur » :

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

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.

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

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

La composante individuelle du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (C3 du RIPEC) Session 2023

Depuis 2022, la prime individuelle du RIPEC dite « C3 » a progressivement remplacé la PEDR pour les enseignants-chercheurs. En 2023, 11 175 enseignants-chercheurs ont candidaté à cette prime, soit près de deux fois plus que pour la PEDR. La proportion de maîtres de conférences et de femmes qui participent au nouveau dispositif est supérieure à celle de la PEDR : 64 % des candidats sont maîtres de conférences et 40 % sont des femmes, alors qu'ils représentaient respectivement la moitié et le tiers des candidats à la PEDR. La proportion de femmes candidates à la C3 est désormais similaire à celle des femmes dans l'ensemble des enseignants-chercheurs (41 %).

Plus de la moitié des candidats à la C3 (6 177) ont obtenu la prime, soit une hausse du nombre de lauréats de 12 % par rapport à 2022. Les professeurs des universités sont surreprésentés parmi les lauréats (44 %). La proportion des femmes lauréates (41 %) est équivalente à celle des candidates.

Les décisions d'attribution de la C3 sont cohérentes avec les avis des instances d'évaluation.

Falilath Adedokun
Matthieu Le Gendre

DGRH A1-1



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

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) et du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), la prime individuelle du RIPEC (dite « C3 ») a progressivement remplacé, à partir du 1er janvier 2022, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les enseignants-chercheurs universitaires et les corps assimilés (voir Sources p. 5).

à elle, attribuée pour une période de trois ans.

L'objectif de la LPR, tel que précisé dans le protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières du 12 octobre 2020, est d'atteindre un taux de couverture de 45 % des enseignants-chercheurs par la C3 d'ici 2027, contre 20 % avec la PEDR. À cette fin, des crédits supplémentaires ont été de nouveau versés aux établissements.

Une participation importante malgré une légère baisse des candidatures

Près de 9 000 enseignants-chercheurs universitaires et membres des corps assimilés continuent de percevoir en 2023, la PEDR attribuée entre 2019 et 2021 pour une durée de quatre ans. La C3 est, quant à elle, attribuée pour une période de trois ans.

La campagne 2023 est la deuxième session depuis la création de la C3. Cette année, 11 175 enseignants-chercheurs ont

① Candidats et lauréats à la C3 en 2023 selon le corps

Corps	Candidats	% Femmes	Lauréats	% Femmes	Part des lauréats
Professeurs des universités et assimilés	4 041	31%	2 549	32%	63%
Maîtres de conférences et assimilés	7 134	45%	3 628	47%	51%
Ensemble	11 175	40%	6 177	41%	55%

Champ : Universitaires et enseignants-chercheurs des corps assimilés.

Source : MESR DGRH A

Note de lecture : En 2023, 4 041 professeurs des universités et assimilés ont candidaté à la C3, dont 31 % de femmes. 2 549 ont obtenu la prime, dont 32 % de femmes.

candidaté à la C3 (*figure 1*). Le nombre de candidats a légèrement diminué par rapport à 2022 (11 537 candidats, soit - 3 %), mais il reste presque deux fois plus élevé que celui de la PEDR (6 200 candidats en moyenne entre 2016 et 2021).

Une répartition des candidats relativement proche de celle de la population des enseignants-chercheurs

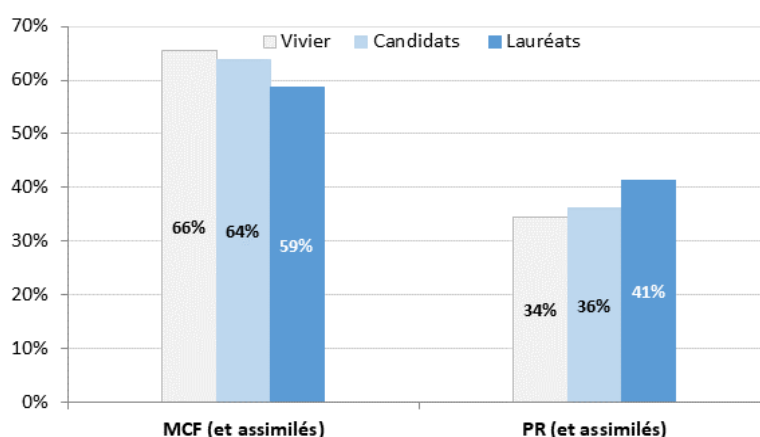
La quasi-totalité des candidats à la C3 sont des universitaires. Les corps assimilés n'en représentent que 2 %, à l'image de leur poids dans la population des enseignants-chercheurs.

Parmi l'ensemble des candidats, 64 % appartiennent aux corps des maîtres de conférences et assimilés, et 40 % sont des femmes, alors qu'ils représentent respectivement 66 % et 41 % dans l'ensemble de la population des enseignants-chercheurs en activité (*figures 1 et 2*).

Malgré cette légère sous-représentation, la population des candidats à la C3 est davantage féminisée et composée de maîtres de conférences (et assimilés) que ne l'était celle des candidats à la PEDR. Pour rappel, la moitié des candidats à la PEDR étaient des maîtres de conférences et un tiers étaient des femmes.

Le rééquilibrage de la structure des candidats (corps et sexe), mais aussi la hausse de la participation, pourrait s'expliquer par l'introduction de nouveaux critères d'évaluation des dossiers de candidature à la C3. En effet, alors que pour la PEDR, seule l'activité de recherche était évaluée, désormais, c'est l'ensemble des six principales missions des enseignants-chercheurs telles que définies à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation, ainsi que leur participation à la vie collective des établissements qui sont évalués. Ainsi, les enseignants-chercheurs qui jugeaient leur dossier trop faible au niveau de la recherche peuvent espérer être primé pour leur investissement dans les autres dimensions du métier et sont plus susceptibles de présenter une candidature.

② Répartition des candidats et des lauréats à la C3 en 2023 selon le corps

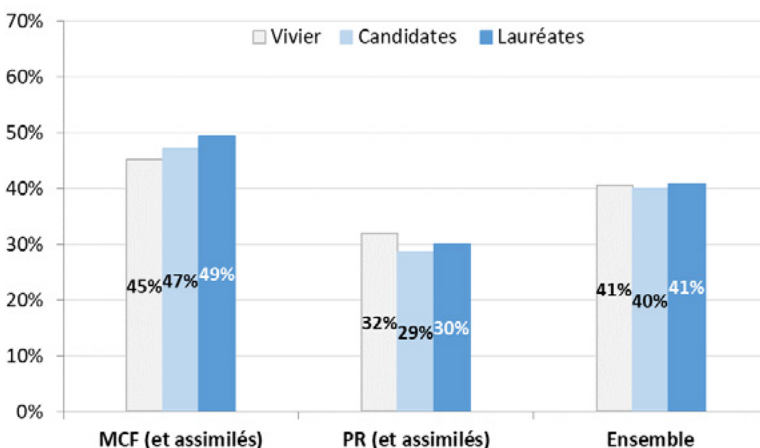


Champ : Universitaires et enseignants-chercheurs des corps assimilés.

Source : MESR DGRH A

Note : Les MCF (et assimilés) représentent 66 % des enseignants-chercheurs en activité, 64 % des candidats à la C3 et 59 % des lauréats.

③ Proportion des femmes candidates et lauréates à la C3 selon le corps

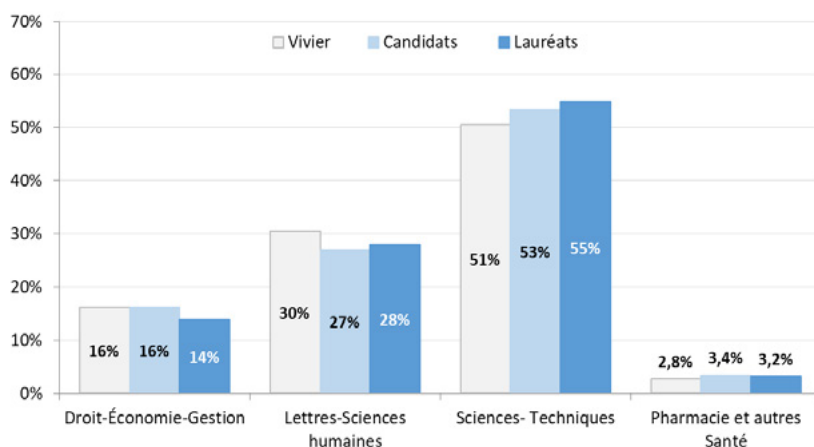


Champ : Universitaires et enseignants-chercheurs des corps assimilés.

Source : MESR DGRH A

Note : Dans le corps des MCF (et assimilés), les femmes représentent 45 % des personnels en activité, 47 % des candidats à la C3 et 49 % des lauréats.

④ Répartition des candidats et des lauréats à la C3 selon la grande discipline



Champ : Universitaires et enseignants-chercheurs des corps assimilés..

Source : MESR DGRH A

Note : Les enseignants-chercheurs relevant du Droit, Économie, Gestion représentent 16 % des enseignants-chercheurs en activité, 16 % des candidats à la C3 et 14 % des lauréats.

Une structure disciplinaire des candidats plus équilibrée

Les enseignants-chercheurs se répartissent pour l'essentiel dans trois grandes disciplines : Droit-Économie-Gestion ; Lettres-Sciences humaines ; Sciences-Techniques. Les enseignants-chercheurs relevant des Sciences-Techniques sont proportionnellement un peu plus nombreux à candidater ; ils représentent 53 % des candidats contre 51 % de l'ensemble des enseignants-chercheurs en activité. À l'inverse, les candidats relevant des Lettres-Sciences humaines sont légèrement sous-représentés ; 27 % des candidats contre 30 % de l'ensemble des enseignants-chercheurs. En revanche, la proportion des candidats du Droit-Économie-Gestion correspond à leur part parmi le vivier (16 %) (figure 4).

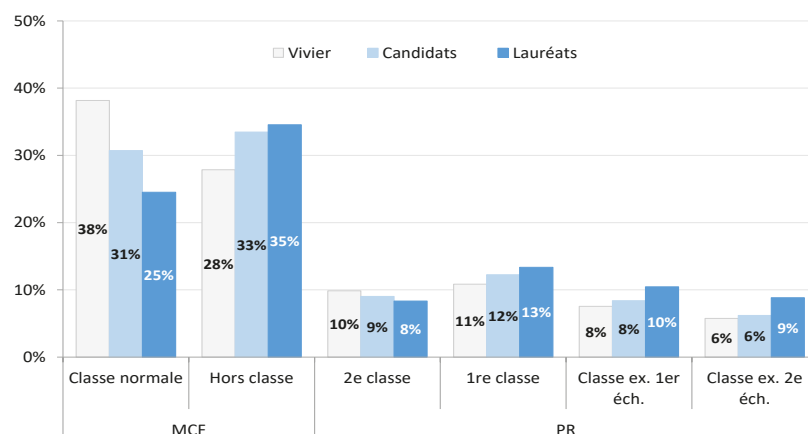
La répartition des candidatures à la C3 par grande discipline est plus homogène que celle observée auparavant pour la PEDR. En effet, la surreprésentation des enseignants-chercheurs en Sciences-Techniques était bien plus marquée pour la PEDR. En 2021, ils constituaient 56 % des candidats, alors qu'ils ne représentaient que 42 % de la population totale des enseignants-chercheurs (Cf. Note de la DGRH, n° 2 - février 2022 sur la « Prime d'encadrement doctoral et de recherche – Session 2021 »).

L'évaluation de l'établissement globalement cohérente avec celle de l'instance nationale

En 2023, les modalités de notation des dossiers de candidature ont évolué par rapport à l'année précédente, dans un objectif de simplification de la procédure.

En effet, à partir de 2023, les instances nationales et locales donnent chacune un avis unique sur l'ensemble du dossier d'un candidat, alors qu'auparavant, elles devaient émettre un avis distinct sur chacun des trois critères d'évaluation suivants : l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans des tâches d'intérêt général.

⑤ Répartition des candidats et des lauréats universitaires à la C3 selon le grade

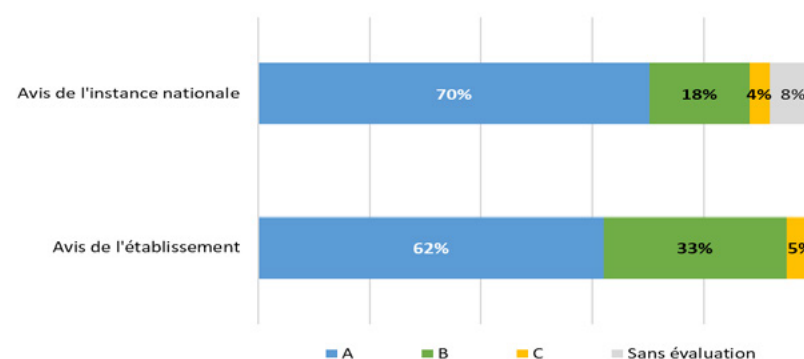


Champ : Enseignants-chercheurs universitaires.

Source : MESR DGRH A

Note de lecture : Les MCF de classe normale représentent 38 % des enseignants-chercheurs universitaires en activité, 31 % des candidats à la C3 et 25 % des lauréats.

⑥ Distribution des avis des instances nationale et locale



Champ : Universitaires et enseignants-chercheurs des corps assimilés.

Source : MESR DGRH A

Note : Pour l'ensemble des missions, chaque candidat reçoit un avis de l'instance nationale et un avis de l'instance locale.

⑦ Correspondance des avis de l'instance nationale avec ceux de l'établissement

Avis de l'instance nationale	Avis de l'établissement			
	A	B	C	Total
A	72%	26%	2%	100%
B	34%	57%	9%	100%
C	18%	51%	31%	100%
Sans évaluation	58%	33%	8%	100%

Champ : Universitaires et enseignants-chercheurs des corps assimilés.

Source : MESR DGRH A

Note : Pour l'ensemble des missions, chaque candidat reçoit un avis de l'instance nationale et un avis de l'instance locale.

Note de lecture : 72 % des candidats ayant reçu un avis A de l'instance nationale ont également reçu un A de l'établissement.

Ainsi, pour l'ensemble des missions, les prime est proposé.

candidats reçoivent de chaque instance,

un avis A, B ou C, correspondant respectivement aux mentions « très favorable », « favorable » et « réservé ». Toutefois, les instances doivent préciser au titre de laquelle(s) mission(s) le bénéfice de la

La majorité des dossiers ont reçu un avis A, aussi bien de la part de l'instance nationale (le CNU ou le CNAP) que de l'instance locale (l'établissement), mais l'instance nationale en a attribué davantage :

respectivement 70 % contre 62 %. L'instance nationale n'a attribué un avis B qu'à 18 % des candidats, tandis que l'établissement en a accordé à 33 %. Cependant, il est à noter que 902 dossiers, soit 8 %, n'ont pas été évalués par l'instance nationale (figure 6).

Par ailleurs, parmi les dossiers évalués à la fois par l'instance nationale et par l'établissement (donc sans les 902 dossiers non évalués par l'instance nationale), 67 % ont reçu le même avis (A, B ou C) des deux instances. Ainsi, un tiers des dossiers ont reçu une évaluation de l'instance nationale qui diffère de celle de l'instance locale. Les deux instances sont le plus souvent d'accord sur les avis A : 72 % des candidats qui ont reçu un avis A de l'instance nationale l'ont également reçu de l'établissement (figure 7). Pour les avis B et C, respectivement 57 % et 31 % des candidats obtiennent les mêmes avis de la part de l'instance nationale et de l'établissement.

A noter, concernant les divergences d'avis que 34 % des candidats qui ont reçu un avis B de l'instance nationale ont reçu un avis A de l'établissement.

En revanche, les appréciations des instances s'opposent radicalement pour certains dossiers, comme l'illustrent les 18 % des candidats ayant reçu un avis C du CNU et un avis A de l'établissement et les 2 % de candidats ayant reçu un avis C de l'établissement et un avis A du CNU.

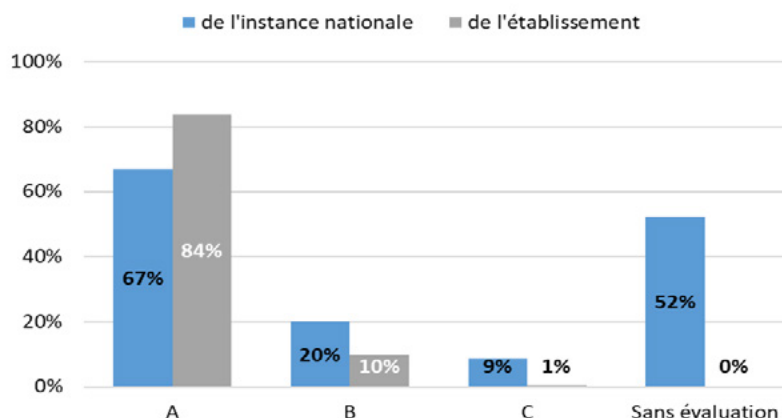
Enfin, parmi les dossiers non évalués par l'instance nationale 58 % ont reçu un avis A de l'établissement et 33 % ont obtenu un avis B.

Plus de la moitié des candidats ont obtenu la prime

La C3 a été attribuée à 6 177 enseignants-chercheurs, soit plus de la moitié des candidats (55 %) (figure 1).

Par rapport à 2022 (5 501 lauréats, soit 48 % des candidats), le nombre de lauréats et le taux d'attribution ont connu une hausse de respectivement 12 % et

⑧ Proportion de lauréats selon les avis des instances nationale et locale



Champ : Universitaires et enseignants-chercheurs des corps assimilés.

Source : MESR DGRH A

Note : 67 % des candidats ayant reçu un avis A de l'instance nationale sont primés de la C3, 84 % des candidats ayant reçu un avis A de l'instance locale sont primés.

⑨ Proportion de lauréats selon la combinaison des avis des instances nationale et locale

Avis de l'instance nationale	Avis de l'établissement	Candidats	Lauréats	Part de lauréats
A	A	5 649	4 987	88%
A	B	2 027	277	14%
A	C	177	3	2%
B	A	683	363	53%
B	B	1 141	39	3%
B	C	180	0	0%
C	A	73	27	37%
C	B	213	9	4%
C	C	129	0	0%
A	Sans évaluation	1	-	0%
Sans évaluation	A	525	440	84%
Sans évaluation	B	301	32	11%
Sans évaluation	C	76	0	0%
Ensemble		11 175	6 177	55%

Champ : Universitaires et enseignants-chercheurs des corps assimilés.

Source : MESR DGRH A

Note : Les MCF (et assimilés) représentent 66 % des enseignants-chercheurs en activité, 61 % des candidats à la C3 et 56 % des lauréats.

7 points. Les établissements ont donc accordé plus de primes, conformément aux crédits supplémentaires qui leur ont été alloués.

Pour rappel, le taux d'attribution de la PEDR était d'environ 44 %.

Les professeurs des universités sont sur-représentés parmi les lauréats : 41 % contre 36 % parmi les candidats (figure 2). La part des professeurs des universités parmi les lauréats de la PEDR était plus proche de celle des candidats. En 2021 par exemple, ils représentaient 48 % des candidats et 46 % des lauréats, soit un écart de seulement 2 points.

La proportion des femmes qui ont obtenu la C3 (41 %) est proche de celle des candidates (40 %). Elles sont légèrement plus primées parmi les maîtres de conférences et assimilés que parmi les professeurs des universités (figure 3).

Les lauréats et les candidats de la C3 ont un âge moyen similaire : 49 ans.

S'agissant de l'attribution de la C3 selon le grade, les candidats des grades supérieurs sont les plus primés. En effet, la part des professeurs des universités de classe exceptionnelle parmi les lauréats est supérieure de 3 points à leur proportion parmi les candidats pour ceux du

2ème échelon et de 2 points pour ceux du 1er échelon.

Les maîtres de conférences de classe normale sont les moins primés. Leur part parmi les lauréats est inférieure à celle des candidats ; respectivement 24 % et 30 %, soit un écart de 6 points. Les différences sont très faibles pour tous les autres grades des deux corps (figure 5).

En ce qui concerne l'appartenance à une grande discipline : la proportion de primés avoisine celle des candidats, quelle que soit la discipline considérée.

Des décisions d'attribution de la C3 cohérentes avec les évaluations

Plus les candidats obtiennent des avis « favorables » et plus leurs chances d'être primé sont élevées.

Ainsi, 67 % de ceux qui ont reçu un avis A de l'instance nationale ont obtenu la prime. Cette proportion est de 84 % pour les candidats qui ont reçu un A de la part de l'établissement (figure 8). À l'inverse, respectivement 9 % et 1 % des candidats, qui ont reçu un avis C de l'instance nationale ou de l'établissement, ont obtenu la prime.

Des chances d'être primé variables selon l'instance qui délivre les avis

Certaines combinaisons d'avis offrent des chances d'être primé sensiblement différentes selon l'instance qui les délivre.

En effet, 88 % des candidats ayant reçu un avis A à la fois de l'instance nationale et de l'établissement ont été primés. Seulement 14 % des candidats ayant reçu un A de l'instance nationale et un B de l'établissement ont obtenu une prime alors que 53 % de ceux qui ont obtenu un A de l'établissement et un B de l'instance nationale l'ont obtenue. De même seulement 2 % de ceux ayant un A de l'instance nationale et un C de l'établissement ont obtenu une prime, alors que 37 % ayant une combinaison inverse l'ont obtenue (figure 9).

⑩ Lauréats selon le nombre de missions au titre desquelles la C3 a été attribuée

Nombre de missions	Nombre de lauréats	Part des lauréats
1 mission	4 143	67%
2 missions	593	10%
3 missions	559	9%
4 missions	214	3%
5 missions	124	2%
6 missions	47	1%
7 missions	493	8%
NR	4	0%
Total	6 177	100%

Champ : Universitaires et enseignants-chercheurs des corps assimilés.

Source : MESR DGRH A

Note de lecture : En 2023, 4 143 lauréats soit 67 % ont été primés au titre d'une mission, 593 soit 10 % l'ont été au titre de 2 missions.

⑪ Lauréats primés au titre d'une seule mission selon les missions d'attribution de la C3

Missions (Article L123-3 code éducation) / D.84-431	Nombre de lauréats	Part des lauréats
1° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (formation...)	1 312	32%
2° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (recherche...)	2 143	52%
3° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (orientation, promotion sociale et insertion professionnelle)	22	1%
4° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (diffusion de la culture humaniste...)	34	1%
5° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (espace européen de l'ESR...)	20	0%
6° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (coopération internationale)	42	1%
Article 3, alinéa 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (Concours apporté à la vie collective des établissements)	570	14%
Total	4 143	100%

Champ : Universitaires et enseignants-chercheurs des corps assimilés.

Source : MESR DGRH A

Note de lecture : En 2023, 1 312 lauréats soit 32 % des lauréats primés au titre d'une mission l'ont été primés au titre de la mission 1° de l'article L123-3 code éducation.

Les décisions d'attribution au titre de la recherche scientifique et technologique sont majoritaires

La C3 est majoritairement attribuée au titre d'une seule mission (4 143, soit 67 %). Les lauréats primés au titre de l'ensemble de leurs missions ne représentent que 8 % (figure 10).

Les décisions d'attribution au titre de la recherche scientifique et technologique (2° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation) représentent 52 % des décisions récompensant une seule mission principale. Celles au titre de la formation (1° de l'article précité) constituent un tiers des décisions.

La part des décisions au titre de la participation à la vie collective de l'établissement est de 14 % (figure 11). ■

Sources/Définitions/Méthodologie

• 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.

Contrairement aux C1 et C2, la prime individuelle (C3) est versée sur demande, mensuellement pour une durée de trois ans. Selon l'arrêté modifié du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, l'attribution de la prime « est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs à l'article L. 123-3 du code de l'éducation ». Les universitaires peuvent être lauréats de la prime au titre « d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du septième alinéa de l'article 3 du décret du 6 juin 1984 ». La C3 est fixée en fonction d'un montant annuel plancher et d'un montant annuel plafond, définis par l'arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires (entre 3 500 € minimum et 12 000 € maximum par an).

• L'arrêté du 7 février 2022 modifié dispose que chaque candidature fait l'objet d'un avis d'une instance nationale et d'un avis d'une instance locale. Dans un premier temps, le président ou le directeur de l'établissement transmet les candidatures recevables, pour avis, à l'instance nationale compétente c'est-à-dire le Conseil national des universités (CNU) ou le Conseil national conseil national des astronomes et physiciens (CNAP). L'instance nationale compétente, « après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau de rang au moins égal à celui du candidat, rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat dont l'évaluation porte sur les quatre années précédant la candidature ». Elle attribue la cotation A [très favorable], B [favorable] ou C [réserve]. L'avis de l'instance nationale et le rapport d'activités de l'agent sont ensuite adressés par le président ou le directeur de l'établissement au conseil académique réuni en formation restreinte (ou l'organe compétent) aux enseignants-chercheurs et assimilés. Celui-ci rend un avis A, B ou C, au vu des rapports présentés, pour chaque candidat, par deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat.

Les instances nationale et locale précisent « au titre de quelle mission au sens de l'article L. 123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du septième alinéa de l'article 3 du décret du 6 juin 1984 ».

Enfin, en tenant compte des avis consultatifs reçus et conformément aux principes de répartition définis par le conseil d'administration, « le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime qui comprennent le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée ».

• Les enseignants-chercheurs concernés par la prime individuelle du RIPEC (C3) sont les « universitaires » dont le statut est régi par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984, ainsi que ceux relevant de corps spécifiques (Astronomes et Physiciens, enseignants-chercheurs du Muséum national d'Histoire naturelle, de l'École des hautes études en sciences sociales, du Conservatoire national des arts et métiers, de l'École pratique des hautes études et de l'École nationale des chartes). Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires disposent toujours de la PEDR.

• 902 dossiers de candidature n'ont pas reçu d'avis de l'instance nationale. En effet, certaines sections du CNU ont choisi de n'évaluer aucune candidature à la C3 et d'autres de ne pas évaluer les dossiers des membres de leur section.

En savoir plus

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.

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

Tourbeaux J. (2022), « Prime d'encadrement doctoral et de recherche – Session 2021 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 2.

Adedokun F., Lorenzi R., Pépin C. et Tourbeaux J. (2024), « Les dispositifs RH de la loi de programmation de la recherche (LPR) : repyramidage, chaire de professeur junior, RIPEC - Année 2021-2022 », MESR, *Note de la DGRH*, n° 1.

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

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



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Entièrement téléchargeable sur
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr

ISBN : 978-2-11-179546-4
e-ISBN : 978-2-11-179547-1

