

• Spécial Doctorants Connaissez-vous vos droits ?	2
• Contractuels : SDF de l'ESR	5
• ESAS : des droits mais encore des avancées à conquérir	7
• Le référentiel d'équivalences horaires	8
• Droits et obligations des enseignants, enseignants- chercheurs et chercheurs	11
• Les libertés académiques, Qu'est-ce que c'est ? Qui en parle ?	17
• Recrutement au CNRS et comparaison avec l'université	18
• Le droit ultime	20
• Note de lecture	23



Edito

État de droit, États des droits : « *Nemo censetur ignorare legem* »

Le respect du droit est une condition de la démocratie. Vivre dans un monde où les règles sont connues à l'avance et dont les violations sont sanctionnées par un juge impartial est un droit fondamental. Telle est la démocratie dans son vécu quotidien.

Pourtant, notre action syndicale démontre quotidiennement à quel point nous sommes peu conscients ou peu avertis des règles qui sont les nôtres. Il est vrai que l'Université comporte des acteurs différents, chacun soumis à des règles spécifiques, parfois sources d'incompréhensions et de méconnaissance mutuelle.

Au-delà de ces différences, nous sommes réunis par un principe de liberté de l'esprit qui nous est propre : la liberté académique, dans l'enseignement comme dans la recherche. Comme le proclame la recommandation adoptée par l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) en 1997, « *elle renferme, pour les enseignants de l'enseignement supérieur[...] la liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives.* »

Héritée des franchises accordées aux clercs, foulée aux pieds sous les régimes totalitaires, retrouvée à la Libération, la liberté académique nous protège mais elle nous oblige aussi dans la rigueur de nos recherches, nos enseignements et nos prises de parole publiques.

C'est au nom de cette liberté que nos statuts existent. C'est donc au nom de cette liberté que nous nous devons de les connaître, de les respecter et de les protéger.



Virginie Saint James
Secrétaire générale



Ben Ali Cherif
Secrétaire général

Connaissez-vous vos droits ?

Spécial Doctorants



« En 2023, le nombre de docteurs diplômés augmente de 9,6 %, après une progression de 1,9 % en 2022. La durée des thèses diminue par rapport à celle des thèses soutenues en 2022. L'effectif de primo-inscrits en doctorat au cours de l'année universitaire 2023-2024 augmente de 4,6 % par rapport à celui de l'année précédente. La mobilité internationale des doctorants continue de diminuer et atteint son plus bas niveau depuis 2012. En 2023-2024, le pourcentage de doctorants inscrits en première année de thèse bénéficiant d'un financement atteint 79 %, soit un taux comparable à celui de l'année précédente.¹»

Et pour vous ? Sup'R Info vous propose un tour d'horizon du statut de doctorant... Suivez-nous !

➤ Quel est votre statut ?

Tous les doctorants inscrits ont un statut d'étudiant : ils bénéficient d'une carte multiservices leur permettant d'obtenir des réductions (transports, culture)², mais sans donner de droit d'accès aux concours de la Fonction publique et sans conditions supplémentaires.

Ce statut permet l'accès aux services universitaires et aux exonérations partielles, bien que le doctorat soit avant tout une formation à la recherche.

Votre vie étudiante : La CVEC (Contribution Vie Etudiante et de Campus) et le CROUS

Les doctorants sont tenus de régler la CVEC³ (105 € pour l'année 2025/2026) afin d'accéder aux services étudiants, sans exonération automatique contrairement aux boursiers de licence/master.

Le CROUS⁴ permet de faciliter la recherche et l'obtention d'un logement étudiant (priorité faible, demande sur DES (dossier social étudiant)⁵).

Vous pouvez aussi effectuer des demandes **d'aides spécifiques** ponctuelles ou annuelles (non cumulables avec le contrat doctoral/CIFRE), et bénéficier de la **restauration** (sur critères sociaux si vous êtes rémunéré).

L'exonération CVEC est possible si vous bénéficiez d'une bourse CROUS : ce qui est rare pour les doctorants.

NB : l'attestation CVEC est obligatoire pour valider votre inscription universitaire.

¹ [Note flash du SIES](#) - N° 2024-17 - JUIN 2024 - Les docteurs diplômés en 2023 - Éditeur(s) : [Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques \(SIES\), Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace NF 2024-17](#)

² <https://www.etudiant.gouv.fr/fr/vos-aides-financieres-1896>

³ <https://cvec.etudiant.gouv.fr/>

⁴ <https://trouverunlogement.lescrous.fr/>

⁵ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12216>



➤ Le financement doctoral : Rappel des dispositions légales⁶

Le contrat doctoral « constitue la principale forme de soutien susceptible d'être attribuée aux étudiants qui préparent un doctorat. Le contrat doctoral est ouvert à tout doctorant inscrit en première année de thèse depuis moins de six mois, sans condition d'âge.

Ce CDD de droit public de 3 ans (prolongeable 1 an) vous permet d'être recruté par les universités ou les organismes publics, avec une rémunération minimale à hauteur d'environ 2 300 € brut/mois en 2026 et de bénéficier d'une protection sociale complète ; il intègre recherche, enseignement et valorisation. »⁷

Le contrat doctoral de droit public « est conclu entre un doctorant inscrit en formation doctorale et un employeur dont les salariés relèvent du secteur public : établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), établissements publics scientifiques et technologiques (EPST), établissements publics administratifs d'enseignement supérieur et autres établissements publics administratifs dont les statuts prévoient une mission d'enseignement supérieur ou de recherche.

Prévu à l'article L.412-2 du Code de la recherche, son décret d'application est paru en avril 2009. »

Le contrat doctoral de droit privé⁸ « est un contrat conclu entre un doctorant inscrit en formation doctorale et un employeur dont les salariés relèvent du secteur privé : établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), fondation reconnue d'utilité publique (FRUP), établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (EESPIG), entreprises ». ⁹

Le dispositif des Conventions industrielles de formation par la recherche (Cifre)¹⁰ « permet à l'entreprise de bénéficier d'une aide financière pour recruter un jeune doctorant dont les travaux de recherche, encadrés par un laboratoire public de recherche, conduiront à la soutenance d'une thèse.

Plébiscité aussi bien par les entreprises que par les laboratoires et les doctorants, ce dispositif phare de la recherche partenariale constitue un levier pour initier et renforcer les coopérations public-privé en R&D et favoriser l'emploi des docteurs. Il concourt au processus d'innovation des entreprises françaises et à leur compétitivité.

Les Cifre sont intégralement financées par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation qui en a confié la mise en œuvre à l'Association nationale de la recherche et de la technologie (ANRT). ¹¹ »

Les contrats doctoraux Handicap font l'objet d'une campagne de niveau national en 2025. La campagne "Doctorat Handicap" est un axe fort de la politique d'inclusion menée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en partenariat avec les établissements d'enseignement supérieur. Elle a pour objectif de favoriser la poursuite d'études au niveau doctoral des étudiantes et étudiants en situation de handicap. ¹²

⁶ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-financement-doctoral-46472>

⁷ Le décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 modifiant le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche et l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel sont applicables en totalité.

⁸ Créé par la Loi de programmation de la recherche (LPR) en 2020, il est codifié à l'article L. 412-3 du Code de la recherche et à l'article L.1242-3 du Code du travail. Son décret d'application est paru le 25 septembre 2021.

⁹ Le contrat est conclu pour une durée initiale de 3 ans et peut être prolongé par avenant deux fois pour une durée maximale d'un an chacune.

¹⁰ [Le décret n° 2025-1398 du 29 décembre 2025](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-decret-n-2025-1398-du-29-decembre-2025) en précise les financements et modalités.

¹¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-cifre-46510>

¹² <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/contrats-doctoraux-handicap-campagne-nationale-2025-98208>



➤ Sources et conseils de consultation

Voici quelques sources et conseils de consultations les mieux à même de vous informer lors de votre parcours de doctorant (en matière d'éléments pratiques) :

Vous pouvez consulter le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr/>) pour y retrouver les textes intégraux des :

- Décret n° 2025-1398 du 29 décembre 2025 relatif aux conventions industrielles de formation par la recherche
- Décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 modifiant le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

Divers sites mettent à votre disposition des sources et guides pratiques qui vous permettront de compléter votre documentation extraite des sites de vos écoles doctorales respectives :

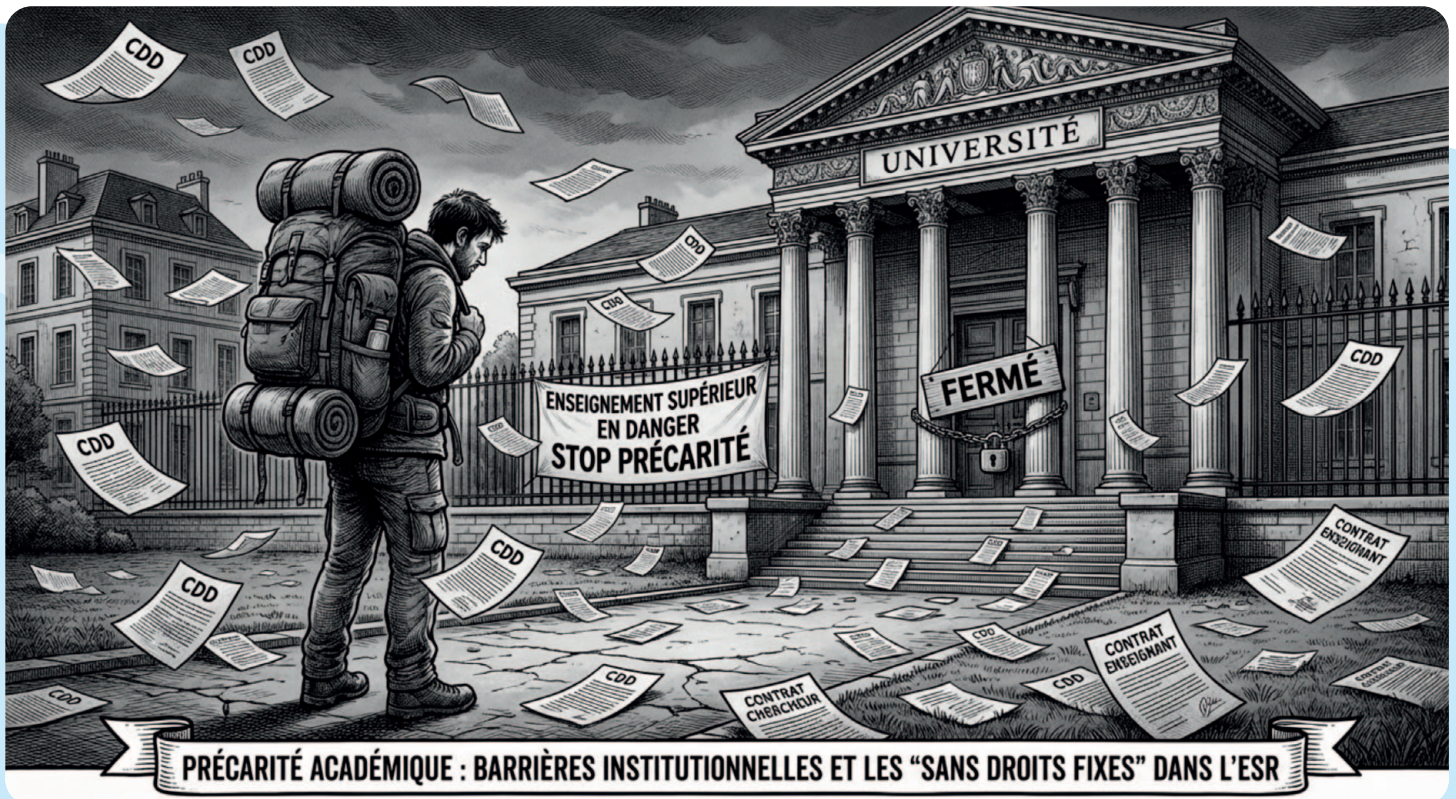
1. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR)

- Site officiel : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>
- Section dédiée aux doctorants : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/doctorat-47350>
- Guides et textes réglementaires : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo>

2. Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) - pour les CIFRE

- Site officiel : <https://www.anrt.asso.fr/fr>

Contractuels : SDF de l'ESR



Aujourd'hui, plus d'un quart des enseignants et/ou chercheurs dans l'Enseignement Supérieur et de la Recherche sont des contractuels et cette part progresse régulièrement chaque année. Il existe des décrets régissant les modalités de contractualisation lors de la prise de poste, force est de constater qu'une totale liberté est laissée à l'établissement quant à l'évolution de ces contrats sur les critères de durée de service, de rémunération ou d'évolution de carrière des agents recrutés, ce qui se traduit régulièrement par des abus dans leurs conditions d'exercice, faisant des contractuels des « Sans Droits Fixes » de l'ESR.

Faute de postes de titulaires dans les établissements et écoles du Supérieur, le recours aux contractuels est en constante augmentation depuis 2015 (leur part atteignait 27 % en 2023 - note DGRH n°3, 2024 -). Ces personnels non-permanents englobent : les enseignants chercheurs contractuels LRU ; les enseignements contractuels sur support vacant 2nd Degré ; les enseignants-chercheurs associés ou invités ; les lecteurs de langues étrangères ; les ATER ; les doctorants contractuels ; les contrats de chaire de professeurs juniors (les intervenants vacataires ne sont pas comptabilisés comme « contractuels » par le Ministère car ils ne sont pas soumis aux mêmes dispositions).

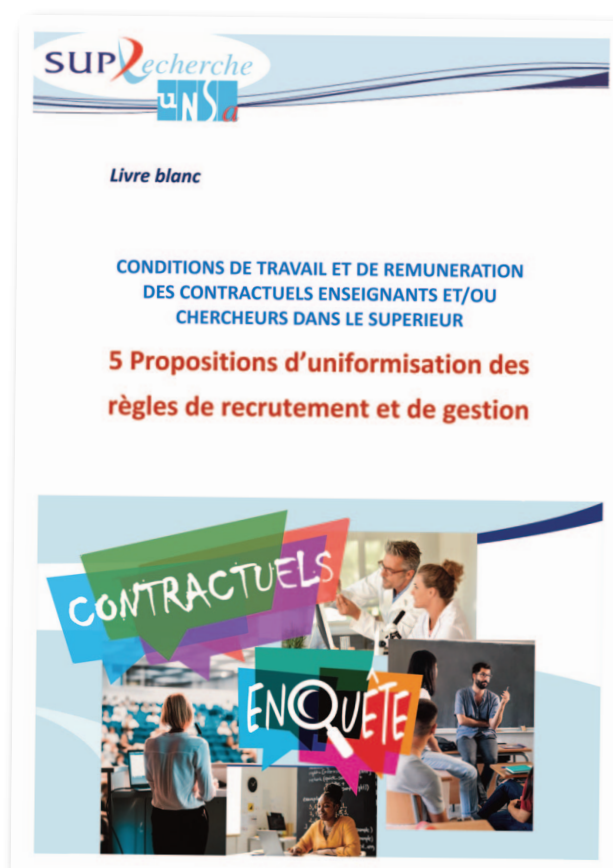
Si les contrats de travail établis lors de ces recrutements sont encadrés principalement par le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 (qui fixe les règles nationales de recrutement, de rémunération et de gestion des contractuels), et contiennent un certain nombre d'informations obligatoires (telles que, entre autres : la durée, la quotité de travail en temps plein ou partiel, la rémunération de base selon le niveau de diplôme, les missions confiées, la protection et les droits sociaux...), il n'existe à ce jour aucun arrêté ministériel spécifique qui harmoniserait de manière détaillée et uniforme les bases d'évolution de carrière des contractuels, comme c'est le cas pour les titulaires. En effet, toute liberté est laissée aux établissements de mettre en place officiel-

[suite de l'article >](#)



lement un protocole ou charte de gestion de ses agents non permanents. Si quelques « bons élèves » sortent du lot et ont franchi ce pas pour encadrer la situation de leurs enseignants contractuels, il est à déplorer que la grande majorité des ESR établissements n'a pris aucune disposition légale dans ses instances. De ce fait, leurs conditions d'exercice et de progression statutaire dépendent essentiellement du bon vouloir des gouvernances locales.

Cette absence de réglementation ministérielle laisse la place à de possibles dérives dans le traitement des personnels recrutés. L'enquête menée en 2023 par Sup'Recherche-UNSA sur le recensement des conditions de travail et de rémunération des contractuels a d'ailleurs mis en évidence une grande disparité et une forte opacité autour des contractualisations entre établissements. Parmi les dysfonctionnements majoritairement mentionnés, on retrouve notamment : le dépassement régulier des volumes horaires prévus au contrat ; l'expérience et l'ancienneté professionnelles rarement prises en compte pour établir le montant de la rémunération de base ; le contournement de la CDIisation des agents par instauration de périodes dites de « carence » à quelques semaines des 6 années de service réglementaires pour la pérennisation du contrat ; la stagnation au même indice salarial pendant de nombreuses années (pour les agents en CDI) au prétexte qu'il n'y a aucune obligation légale à changer d'échelon indiciaire lors des entretiens professionnels (le terme de « réévaluation » indiqué dans les textes officiels n'imposant aucune augmentation systématique, puisque considéré comme un outil d'évaluation et non de promotion automatique, celle-ci étant laissée à l'entière appréciation de la gouvernance).



Ces abus de traitement sont les révélateurs des « non-droits » des contractuels. C'est pourquoi Sup'Recherche-UNSA a édité un Livre Blanc, à l'issue de l'enquête sur les « Conditions de travail et de rémunération des contractuels enseignants et/ou chercheurs dans le Supérieur », formalisant 5 propositions d'uniformisation des règles de recrutement et de gestion de ces agents non-statutaires à destination du Ministère de l'Enseignement du Supérieur et de la Recherche, afin d'exiger le cadrage national des conditions de recrutement, de travail et de rémunération des contractuels, ainsi qu'une véritable évolution des carrières. Sup'Recherche-UNSA continuera donc à se battre pour améliorer leurs conditions de travail, sécuriser leurs parcours professionnels, et limiter leur précarité.

Marie Feliot-Rippeault

Connaissez-vous vos droits ?

ESAS : des droits mais encore des avancées à conquérir



Depuis trente ans, les enseignants du supérieur (ESAS) dits du « secondaire affectés dans le supérieur » ont pris une place importante dans le fonctionnement pédagogique et administratif des établissements d'enseignement supérieur. De nouveaux décrets précisent leurs droits mais ne mettent pas leur prime à égalité avec le régime indemnitaire des enseignants et chercheurs.

Comme tous les agents de l'État, les ESAS possèdent des droits fondamentaux : notamment la liberté de conscience, d'opinion et d'expression, le droit syndical, le droit à la formation continue et le droit à une protection juridique. Les sections locales de Sup'Recherche-UNSA peuvent vous accompagner pour faire valoir ceux-ci. La nomination des personnels enseignants du secondaire, puis ceux du primaire, sur des postes universitaires, a d'abord reposé sur un décret de 1993, qui fixait leur service annuel à 384h, avec un service hebdomadaire ne devant pas dépasser 15h pour un agrégé et 18h pour les autres personnels. Depuis 2025, de nouveaux textes définissent plus précisément les missions d'enseignement et les responsabilités qui peuvent leur être confiées. Ils leur donnent un statut, créant un référentiel horaire qui fait l'objet d'un vote interne aux universités. Ils précisent qu'un aménagement de leur service d'enseignement peut être accordé pour

poursuivre des activités de recherche : doctorat, préparation d'un concours, travaux antérieurement engagés ou HDR.

Ces textes reprennent en partie les revendications adressées par Sup'Recherche-UNSA au ministère dans le livre blanc sur les ESAS, paru en janvier 2025. Toutefois, le compte n'y est pas ! Si une prime spécifique pour les ESAS est bien créée, son taux annuel fixé à 3 500€ n'atteint pas celui de la composante C1 du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, accentuant un écart de traitement injustifié. Personnel essentiel de l'enseignement supérieur, effectuant des missions semblables à celles des enseignants-chercheurs et chercheurs, y compris la prise de responsabilités pédagogiques, les ESAS bénéficient d'une reconnaissance moindre.

Sébastien Arfouilloux

Le référentiel d'équivalences horaires

➤ Historique et contexte

Jusqu'en 2009, les obligations de service des enseignants-chercheurs et des ESAS étaient sommairement définies. Le temps de travail de référence est celui de la fonction publique, à savoir, 1607 heures par an. Pour les enseignants un texte de 1993 précisait que les PRAG assurent 384 heures d'enseignement et le décret n° 84-431, précise que les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. À ce titre, leur service d'enseignement est déterminé « *par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés* » (article 7).

Il a fallu attendre 2009 pour qu'un arrêté précise les choses. Ce texte donne une **précision par rapport aux 1607 heures de travail annuel : une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif** et propose une description des activités à prendre en compte ainsi que le mode de calcul à appliquer afin de convertir en eq HTD le temps consacré à ces activités et le prendre en compte dans les services d'enseignement.

Ces équivalences horaires dans le cadre d'un référentiel national approuvé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur peuvent être adaptées par chaque établissement d'enseignement supérieur qui fait voter en Conseil d'Administration son propre référentiel.

Il est important de noter que les textes votés par les universités ne peuvent pas être moins disant que les textes ministériels.

Sup'Recherche-UNSA s'est battu pour que ce référentiel horaire soit également appliqué au décompte des services des ESAS, c'est d'ailleurs ce que certains établissements ont fait. **Nous avons obtenu en 2025 que les textes réglementaires concernant les ESAS (dont certains dataient de 1972 !) soient retravaillés pour que nos collègues puissent bénéficier de textes un peu plus à jour¹ !** Un décret et un arrêté ont permis de préciser leurs conditions d'exercice et leurs missions. À compter de l'année universitaire 2025-2026, les ESAS peuvent donc s'appuyer sur un cadre national pour faire valoir leurs droits.

➤ Que disent les référentiels nationaux ?

Les deux référentiels sont construits de manière parallèle et ont en commun deux grandes parties : « *activités pédagogiques* » et « *autres activités ou activités mixtes* », celui des enseignants-chercheurs comporte en plus une partie « *animation, encadrement ou valorisation de la recherche* ».

Activités pédagogiques

La comparaison des référentiels questionne, car il y a 18 items pour les ESAS et 20 pour les enseignants-chercheurs. On ne voit pas pourquoi ces derniers seraient

les seuls à pouvoir assurer les responsabilités « de la mobilité internationale » ou « du bureau d'aide à l'insertion professionnelle ». Dans les faits, beaucoup le faisaient déjà (notamment en IUT) avant même que le référentiel pour les ESAS existe. **Sup'Recherche-UNSA ne pense pas que cela sera remis en cause, il en va de la pérennité de ces actions et nous invitons les établissements à prendre cela en compte de manière forfaitaire « selon la taille des structures concernées et effectifs encadrés » comme le préconise le référentiel enseignants-chercheurs.**

¹ Voir notre livre blanc sur les ESAS « Reconnaissance des fonctions et des missions des enseignant.e.s du supérieur : Propositions de Sup'Recherche-UNSA » mars 2025 en ligne : https://sup-recherche.org/wp-content/uploads/2025/03/2025_03_Livre-blanc-ESAS-SUPR.pdf

Quelques points sur lesquels nous voulons attirer l'attention :

- Nous vous invitons à bien vérifier, si vous avez en charge l'« *élaboration et mise en ligne d'un module d'enseignement ou de formation, sans tâches directes liées à l'assistance et l'évaluation des étudiants* », qu'il vous est bien décompté le nombre d'HTD correspondant à cet enseignement en présentiel.
- Si vous encadrez des mémoires, vérifiez que cela apparaît dans votre fiche de service prévisionnel selon un forfait horaire par étudiant et par niveau.
- Que l'ensemble des « *activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE* » a fait l'objet d'une charte élaborée par l'établissement. Normalement cette charte doit être présentée et discutée en Comité Social d'Administration d'Établissement (CSAE). Il est donc important que des enseignants et enseignants-chercheurs siègent dans cette instance.
- La coordination d'intervenants extérieurs, la responsabilité de département, filière, diplôme, parcours, certification, de la coordination des stages, la direction d'études et la responsabilité d'un équipement pédagogique (plateforme de TP par exemple) doivent aussi être quantifiées en HTD dans vos services.

Autres activités ou activités mixtes

La sous-partie « *responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure* » permet de mettre fin, si l'en est besoin, à toute discussion qui porterait sur la possibilité ou non d'un ESAS d'assurer les fonctions de Vice-président, de direction de composante ou de services communs et généraux.

Ces missions sont dans le référentiel ESAS, ils peuvent les assurer ! De même en ce qui concerne les activités de communication ou de culture scientifique et technique et d'échanges sciences et société, les missions d'information scientifique et technique, de conservation et d'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements ou activités documentaires ou d'expertise.

Animation, encadrement ou valorisation de la recherche

Dans ce cadre, propre aux enseignants-chercheurs, certaines missions doivent être l'objet de décompte dans le service d'enseignement. Ainsi, la direction d'une unité de recherche contractualisée ou reconnue par le conseil scientifique, d'une école doctorale, la responsabilité d'une plateforme technologique ou d'un grand équipement, le pilotage scientifique de projets de recherche en réseau et les missions de développement de la valorisation tel que brevets, expertises, consultations, dépôt de brevet, organisation de manifestations... doivent, et c'est explicitement mentionnée dans le référentiel national, être l'objet d'une décharge forfaitaire de service d'enseignement.



Les référentiels nationaux restent assez vagues sur mode de calcul. Il est souvent mentionné un « *forfait* », parfois précisé qu'il doit prendre en compte « *la taille de la structure et des effectifs concernés* », « *la technicité de l'équipement et de sa fréquentation* », le « *nombre d'étudiants* », « *de visites (de stage)* ». **Il importe donc que les enseignants et enseignants-chercheurs soient représentés et présents dans les instances où les référentiels d'établissement sont discutés : le CSAE, le conseil scientifique et in fine le CA qui doit les voter.**

[suite de l'article >](#)



➤ Exemple de déclinaison, par une université, de la notion de « forfait » à propos de la direction d'une unité de recherche :

Animation, encadrement ou valorisation de la recherche		
I.- Activités de direction de structures		
Directoire d'une unité de recherche contractualisée ou reconnue par la Commission de la Recherche	• Moins de 39 : 48 HTD	Un forfait est alloué pour l'ensemble de l'équipe de direction de l'unité selon sa taille définie par le nombre de personnels permanents. La répartition au sein de la direction (Direction et les éventuelles directions adjointes, dans un plafond de 128 h par personne) devra faire l'objet d'une approbation par l'établissement. Le directeur doit recevoir la plus grande part. Conversion PCA en cas d'incompatibilité statutaire pour le versement d'heures complémentaires (Directeur-trice laboratoire).
	• De 40 à 59 : 72 HTD	
	• De 60 à 79 : 96 HTD	
	• De 80 à 99 : 120 HTD	
	• De 100 à 119 : 144 HTD	
	• De 120 à 139 : 168 HTD	
	• De 140 à 159 : 192 HTD	
	• Plus de 160 : 216 HTD	
	• De 160 à 190 : 216 HTD	
	Et ainsi de suite, + 24 HTD par tranche de 30 permanents	

Textes de référence

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié 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° 2025-742 du 31 juillet 2025 relatif aux personnels enseignants du premier et du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;
- Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié 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 ;
- Arrêté du 28 août 2025 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application de l'article 4 du décret n° 2025-742 du 31 juillet 2025 relatif aux personnels enseignants du premier et du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Jean-Pascal Simon

Droits et obligations des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs



Les droits et obligations des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs sont ceux de tous les fonctionnaires d'État de la fonction publique et sont définis dans le *Code général de la Fonction publique*, notamment dans le livre premier. Toutefois, les chercheurs et enseignants-chercheurs bénéficient d'un statut particulier qui leur permet notamment de bénéficier de la liberté académique. Cette question est l'objet d'un autre article dans ce numéro que nous n'aborderons donc pas ici. Vous trouverez en fin d'article une liste des textes réglementaires auxquels renvoient les « droits » et « devoirs » que nous allons aborder.

➤ Qu'en est-il du rapport hiérarchique ?

Les enseignants-chercheurs ne sont pas placés dans une hiérarchie académique classique comme dans le secondaire ou dans une entreprise. Concrètement, aucun supérieur ne peut leur dicter leurs orientations de recherche, aucun « chef » ne valide le contenu scientifique de leurs cours.

En revanche, les enseignants-chercheurs et les chercheurs sont des agents publics et dans ce cadre, ils dépendent de la direction de l'établissement (et du fait des délégations de signature, de la direction de l'UFR,...) pour ses aspects administratifs et organisationnels concernant les règles de fonctionnement de l'établissement. **Il s'agit d'une hiérarchie fonctionnelle, administrative, pas intellectuelle.** Ainsi, c'est le président d'université (ou le directeur de l'organisme de recherche) qui signe les arrêtés de promotion.

Depuis la LRU, de nombreux aspects organisationnels peuvent être adaptés localement. Il importe donc de se référer aux règlements internes, lignes directrices de gestion (LDG) locales quand on a un différend avec son établissement. **Il faut toutefois savoir que les LDG locales ne peuvent pas être moins disantes que les règles nationales.** Par exemple, les LDG nationales prévoient un allègement de service d'enseignement de 50 % pour les congés maternité, une université n'a pas le droit de faire moins, arguant du fait que la naissance a eu lieu pendant les vacances...

➤ Avancement

La progression de carrière comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de classe (appelé aussi « grade »). L'avancement d'échelon est automatique : quand vous avez passé le temps requis dans un échelon, les services RH de votre établissement doivent vous classer dans l'échelon suivant, ainsi de suite jusqu'à ce que vous ayez atteint l'échelon sommital du grade.

Les dispositions prévues par le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) prévoient que les agents de la fonction publique peuvent avoir une carrière complète sur au moins deux grades. Attention : le passage d'un grade à un autre n'est pas automatique, c'est ce que l'on appelle un avancement « au choix », il s'agit du choix d'une commission ! Vous devez donc déposer un « rapport d'activité » sur une application nationale pour candidater à l'avancement « au choix ».

Pour les ESAS, c'est le recteur d'académie qui évalue et se prononce sur les promotions.

Pour les enseignants-chercheurs, il existe deux voies d'avancement de grade : la voie dite de « droit commun » (CNU et commission locale) et la voie spécifique qui permet

[suite de l'article ➤](#)



à ceux qui exercent des fonctions particulières (liste fixée dans l'arrêté du 31 octobre 2001 pe. : président ou vice-président d'université, directeur d'UFR...), de faire examiner leur demande d'avancement de grade par une instance nationale spécifique (CNU ou Section nationale CNRS...). Pour les chercheurs, c'est l'organisme de recherche qui prend la décision finale.

Point important : les possibilités de promotions sont contingentées. Le ministère définit par arrêté les taux de promotion permettant de déterminer le nombre maximum d'avancements de grade (voir le JORF n° 0058 du 9 mars 2023, document 18). **Le passage d'un grade à l'autre est actuellement très sélectif.**

La plupart du temps, c'est la voie « de droit » qui vous est ouverte. Pour les enseignants-chercheurs il 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.



➤ Quand demander un avancement de grade ?

Professeurs des écoles/certifiés/agrégés :

- **Passage à la hors-classe** : avoir au 31 août de l'année au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale.
- **Passage à la classe exceptionnelle** : avoir au 31 août de l'année au moins le 5^e échelon de la hors classe (PE et PRCE) ou le 4^e échelon de la hors classe pour les professeurs agrégés.

Maîtres de conférences :

- **Passage à la hors-classe** : être au 7^e échelon de la classe normale et avoir accompli au moins cinq ans en position d'activité en qualité de maître de conférences ou assimilé.
- **Passage à l'échelon exceptionnel** : être en A3.

Professeurs des universités :

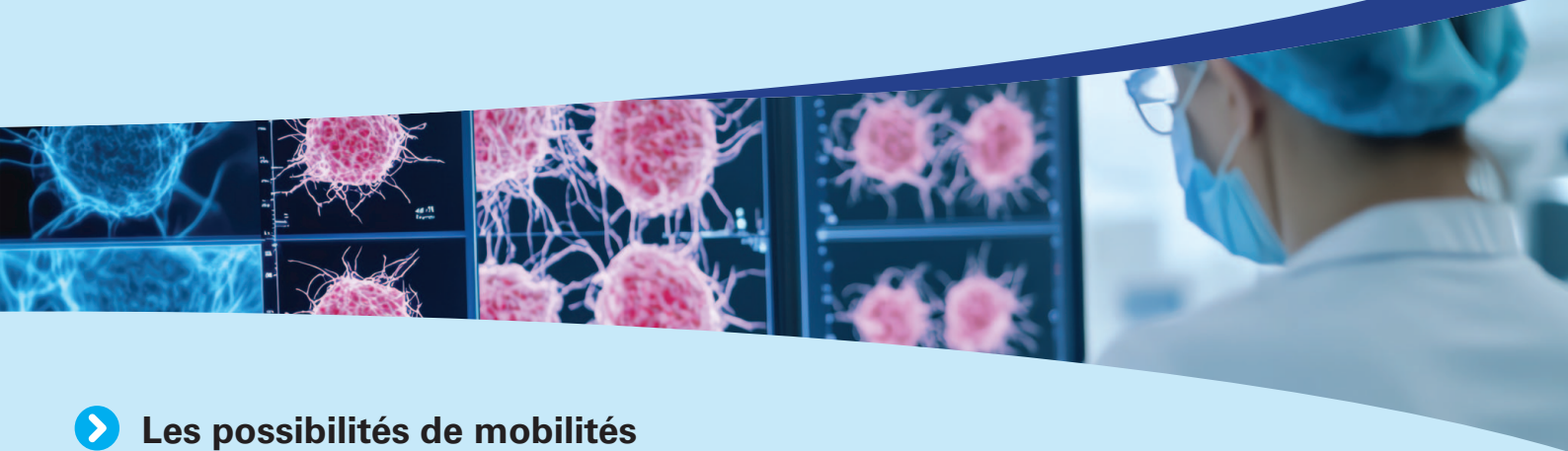
- **Passage 1^{ère} classe** : pas de conditions.
- **Passage à la classe exceptionnelle 1** : 18 mois d'ancienneté en 1^{ère} classe
- **Passage à la classe exceptionnelle 2** : 18 mois d'ancienneté en classe ex 1

Chargés de recherches

- **Passage à la hors-classe** : être au 7^e échelon de la classe normale et avoir quatre ans de services effectifs en qualité de chargé de recherche de classe normale.
- **Passage à l'échelon exceptionnel** : trois ans de services effectifs dans le 7^e échelon hors classe

Directeurs de recherche :

- **Passage 1^{ère} classe** : quatre années d'ancienneté en 2^e classe des DR
- **Passage à la classe exceptionnelle 1^{er} échelon** : 18 mois dans le 3^e échelon de la 1^{ère} classe
- **Passage à la classe exceptionnelle 2^{ème} échelon** : 18 mois en classe ex 1^{er} échelon



➤ Les possibilités de mobilités

Depuis de nombreuses années, Sup'Recherche-UNSA se bat pour faire évoluer les règles encadrant la mutation des Enseignants-Chercheurs et notamment pour le rapprochement de conjoint. Malgré **un accord entre Sup'Recherche-UNSA et France Université sur un mouvement spécifique** et distinct de la campagne synchronisée de recrutement, les choses n'avancent pas du côté du ministère¹.

Aussi, il est important de rappeler que la réglementation offre d'autres possibilités de mobilité, comme le détachement, la disponibilité ou la délégation (Lignes directrices de gestion du 9-12-2025 publiées dans Bulletin officiel n° 48 du 18 décembre 2025).

Le détachement

Un agent (enseignant-chercheur ou chercheur²) peut demander un détachement entre 6 mois à 5 ans maximum (renouvelable) pour aller exercer dans une autre administration, une collectivité territoriale, un établissement public, une entreprise privée, une université étrangère... Pendant la durée de son détachement, bien qu'il soit rémunéré par la structure d'accueil, l'agent continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

L'arrêté de détachement est pris par l'établissement d'origine dès qu'il a reçu l'accord de l'établissement, l'organisme, l'organisation ou l'entreprise d'accueil.

Attention : il faut qu'il existe un emploi correspondant à la fonction à remplir dans l'établissement d'accueil.

L'établissement d'origine peut :

- refuser le détachement en raison de nécessités du service ou si le référent déontologie émet un avis d'incompatibilité
- exiger un préavis de 3 mois.

Il importe donc de préparer son détachement en prévenant son établissement de ses intentions.

À la fin du détachement, on est réintégré de plein droit dans son établissement d'affectation, mais cela ne signifie pas, si on est enseignant-chercheur, que l'on « retrouvera ses enseignements ».

La disponibilité³

Dans cette situation l'agent n'a plus de lien avec son établissement. Il perd sa rémunération et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et de ses droits à la retraite (exception : ce droit est partiellement conservé pour une disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de douze ans, et d'autres situations spécifiques) article L514-1 du code de la fonction publique.

Attention : pendant longtemps, il n'y avait pas de limite à une disponibilité accordée ; depuis quelques années les choses ont changé, une disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 5 années renouvelables dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière.

Voir dans l'encadré les types de disponibilité et les droits afférents.

L'établissement peut mettre « votre » poste au concours après le renouvellement de votre disponibilité, mais doit vous proposer à l'issue de votre disponibilité un poste correspondant à votre grade, mais pas forcément dans votre UFR d'origine.

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. (Article L514-1 du code de la fonction publique).

¹ Voir sur notre site le courrier commun : https://sup-recherche.org/wp-content/uploads/2021/01/2021_01_19_Courrier-Ministre-F-Vidal-CPU-SUPR.pdf

² Article R426-2 et suivants du code de la Recherche.

³ Voir : Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions : Titre IV : De la position hors cadres des fonctionnaires. (Articles 40 à 41)

La mise à disposition

Un dispositif plus souple, analogue au détachement, existe pour les enseignants-chercheurs qui peuvent être simplement « mis à disposition » d'un établissement d'enseignement supérieur, des écoles normales supérieures, des grands établissements ou des écoles françaises à l'étranger même s'il n'existe aucun emploi correspondant à la fonction à remplir.

La mise à disposition est l'objet d'une convention entre l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil. Elle définit la nature des activités exercées et la quotité de service pour laquelle la personne est mise à disposition. L'organisme d'accueil rembourse à l'établissement d'origine tout ou partie de la rémunération au prorata de la quotité de mise à disposition. C'est un dispositif plus souple qui peut ne porter que sur une année universitaire et être renouvelé en fonction des besoins et des attentes des parties concernées.

La délégation CNRS

La délégation CNRS, est une forme de mise à disposition, au cours de laquelle on cesse tout ou partie de son service d'enseignement afin de se consacrer au projet de recherche qui aura été validé par le CNRS et son établissement. C'est l'objet d'une convention entre le CNRS et l'établissement d'origine de l'enseignante-chercheuse ou l'enseignant-chercheur qui précise notamment quelle compensation financière est versée par le CNRS à l'établissement afin d'assurer le remplacement (partiel ou total) du service d'enseignement. (voir l'article 14 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984).

La demande d'accueil en délégation au CNRS se fait par le biais de la plate-forme nationale sur laquelle il faut déposer un dossier scientifique de demande d'accueil en délégation dont la composition est définie dans un formulaire à télécharger.



➤ Responsabilités électives

L'agent public candidat à une élection ou titulaire d'un mandat électif peut bénéficier de certaines facilités visant à concilier ses activités politiques avec l'exercice de son activité professionnelle. L'article 7 de loi du 13 juillet 1983 protège les agents publics candidats à une élection ou qui ont été élus : « *La carrière des fonctionnaires candidats à un mandat électif ou élus [...] ne peut, en aucune manière, être affectée par les votes ou les opinions émis par les intéressés au cours de leur campagne électorale ou de leur mandat* ».

Vous êtes candidat à une élection

Si vous vous présentez à une élection, vous devez en informer votre université. Vous pourrez alors bénéficier des facilités de service prévues par le code du travail (art. L. 3142-79 et suivants) : 20 jours pour les élections parlementaires nationales et 10 jours pour les élections européennes, régionales, départementales ou municipales. Mais attention, cela ne signifie pas que vous obtiendrez un allègement de service car la loi prévoit qu'il sont imputés sur les congés annuels ou correspondent à des **absences non rémunérées**.

Vous êtes titulaire d'un mandat électif

Afin de pouvoir concilier leur activité professionnelle avec l'exercice d'un mandat électif local en application de l'article 11 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les agents publics bénéficient des mêmes droits et garanties que ceux offerts aux élus exerçant une activité salariée de droit privé. À ce titre, ils peuvent bénéficier :

- D'un congé pour formation, de droit, de 18 jours, pour tous les types de mandats ;
- D'autorisations d'absence accordées pour participer aux séances plénières et aux commissions des assemblées délibérantes auxquelles ils appartiennent ainsi qu'aux séances des organismes où ils représentent leur collectivité locale (articles L. 2123-1, L. 3123-1 et L. 4135-1 du code général des collectivités territoriales) ;
- De crédits d'heures attribués trimestriellement, variables selon la taille de la collectivité concernée et les fonctions exercées, pour permettre aux élus d'administrer leur collectivité locale et de préparer les réunions des instances au sein desquelles ils siègent (art. L. 2123-2 du code général des collectivités territoriales). Le montant de ces crédits d'heures a été revalorisé par l'article 87 de la loi du 27 décembre 2019 précitée.

Les différents types de disponibilité

Type de disponibilité	Motif	Durée maximale	Renouvellement	Avis de l'administration
Suivi de conjoint	Le conjoint (mariage, PACS, concubin) change de résidence pour raisons pro	3 ans	Renouvelable sans limite tant que la situation perdure	✗ Aucun refus possible
Élever un enfant	Enfant < 12 ans	3 ans	Renouvelable (dans la limite de l'âge)	✗ Aucun refus
Soins à un proche	Conjoint, enfant, ascendant gravement malade ou handicapé	3 ans	Renouvelable si conditions maintenues	✗ Aucun refus
Adoption	Accueil d'un enfant adopté	3 ans	Renouvelable selon situation	✗ Aucun refus
Exercer un mandat électif local	Maire, adjoint, conseiller, etc.	Durée du mandat	Renouvelable	✗ Aucun refus
Études ou recherches personnelles	Formation, projet scientifique personnel	3 ans		✓ Peut être refusée
Convenances personnelles	Motif personnel	3 ans		✓ Peut être refusée
Création ou reprise d'entreprise	Projet entrepreneurial	2 ans	Renouvelable (max 10 ans sur la carrière)	✓ Peut être refusée
Exercice dans le secteur privé	Activité salariée ou indépendante	3 ans		✓ Peut être refusée
Fonctions dans une organisation internationale	ONG, organisation intergouvernementale	3 ans		✓ Peut être refusée



Synthèse des droits et devoirs des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

	Droits	Obligations
Catégorie	Liés au statut de fonctionnaire	
Liberté et indépendance	La liberté de conscience, d'opinion, d'expression	Neutralité politique et religieuse Devoir de réserve dans le cadre du service public
Carrière	Possibilité d'avancement de carrière encadré (grades, échelons) Protection fonctionnelle Formation continue Avancement selon les règles nationales	Dignité, impartialité, intégrité et probité Secret professionnel Neutralité (ou de laïcité) Exercice exclusif au service de l'État (dérogations possibles)
Protection et cadre juridique	Protection fonctionnelle en cas d'attaque ou de litige Droit syndical et droit d'expression dans le cadre académique	Respect du statut de fonctionnaire Respect des obligations de discrétion, confidentialité, sécurité
Vie universitaire	Droit de vote et d'éligibilité dans les conseils Participation aux instances de gouvernance	Contribution à la vie de l'établissement (réunions, commissions, responsabilités administratives)
Conditions de travail	Droit à des congés spécifiques Possibilité de mobilités	Disponibilité pour les missions universitaires
	Liés au statut d'enseignant-chercheur et de chercheur	
Liberté et indépendance	Liberté académique Indépendance scientifique	Neutralité politique et religieuse
Recherche	Liberté de recherche Possibilité de choisir son unité de recherche, ses méthodes, ses objets...	Respect de l'éthique de la recherche Respect des principes de tolérance et d'objectivité
Carrière	Évaluation par les pairs	Participer aux évaluations et aux missions collectives de l'établissement
	Liés au statut d'enseignant (chercheur)	
Enseignement	Liberté pédagogique, du contenu des cours, des méthodes d'enseignement Droit à des moyens d'enseignement adaptés	Respect des maquettes votées par l'université Assurer un service annuel (192 HTD/an ou 384 HTD/an) Préparer et dispenser les cours Évaluer les étudiants équitablement Participer aux réunions, comités pédagogiques, examens, jurys...



Quelques textes de référence

- **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°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°2025-742** du 31 juillet 2025 relatif aux personnels enseignants du premier et du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
- **Arrêté du 13 février 2023** fixant pour les années 2023, 2024 et 2025 les taux de promotion dans certains corps de fonctionnaires relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Code général de la fonction publique : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000044416551/2025-12-06
- **Bulletin officiel n° 48 du 18 décembre 2025** : Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels enseignants-chercheurs et assimilés et des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS) dans les établissements d'enseignement supérieur.
- Code de la recherche : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071190/LEGISCTA000048771416/2024-01-01/#LEGISCTA000048771416

Jean-Pascal Simon

➤ Les libertés académiques, Qu'est-ce que c'est ? Qui en parle ?

Le Sénat a adopté le 11 février 2026 une **proposition de loi visant à mieux reconnaître et protéger la liberté académique des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs** qui a été transmise le jeudi 12 février 2026 aux députés.

Voir : <https://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl24-543.html>.

Pour rappel et en attente des choix qui seront faits par les parlementaires, les libertés académiques sont définies dans le Code de l'Éducation à l'article **L. 952 2** - *Les enseignants chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité.*

Recrutement au CNRS et comparaison avec l'université



Claire Lefort

Chargée de recherche CNRS

Isabelle :

Vous avez passé à la fois le concours de maître de conférences et celui de chargé de recherche au CNRS. Quelles sont les différences ?

Claire :

J'ai effectivement mené les deux procédures en parallèle. Dans les deux cas, il y a une phase d'inscription et une sélection sur dossier. Pour le CNRS, le dossier est centré sur le projet de recherche : on présente son parcours scientifique, puis un projet détaillé. Si l'on est admissible, on soutient ce projet à l'oral, suivi d'un échange avec le jury. C'est comparable au concours de maître de conférences.

La grande différence tient à l'organisation du jury qui est liée à la structuration du CNRS. Le CNRS est organisé en 10 instituts thématiques (pilotage scientifique) et en un Comité National de la Recherche Scientifique (CoNRS), structuré en une cinquantaine de sections disciplinaires (évaluation des chercheurs et projets). Les membres du CoNRS, élus et nommés, évaluent les candidats aux concours de chercheur via des sous-jurys spécialisés. Après les auditions des candidats retenus à l'oral, les sous-jurys établissent un classement validé par la section plénière et proposé au Président-Directeur Général du CNRS. Ce dernier valide les listes, en respectant généralement les propositions du CoNRS.

<https://carrieres.cnrs.fr/wp-content/uploads/2025/12/Guide-du-candidat-chercheur-V7.pdf>

À l'université, le classement établi par le comité de sélection est validé par le conseil d'administration. Il peut arriver qu'il soit modifié, mais c'est rare.

Isabelle :

Un candidat peut-il contester une décision ?

Claire :

Par principe, toute décision de l'administration peut être contestée, mais le jury d'un concours est souverain. Un recours peut être formé en cas d'irrégularité dans le déroulement du concours, notamment si elle a pu créer une inégalité entre les candidats.

➤ L'année de stage

Isabelle :

Après le recrutement, comment se déroule la période de stage ?

Claire :

On est fonctionnaire stagiaire, avec un tuteur, généralement un directeur de recherche du laboratoire. Sauf situation exceptionnelle, le stage se conclut par la titularisation. Je l'ai vécu comme une période bienveillante, sans surveillance excessive.

➤ Passage au grade de directeur de recherche

Isabelle :

Comment s'effectue le passage au grade de directeur de recherche ?

Claire :

Il s'agit d'un concours national ouvert chaque année, avec un nombre limité de postes par section. Il est destiné principalement aux chercheurs déjà en poste.

Officiellement, l'HDR (habilitation à diriger des recherches) n'est pas exigée, mais en pratique, un candidat chargé de recherche sans HDR ne sera pas admissible à l'oral. C'est une règle non écrite.

La particularité est que le même jury siège pendant quatre ans. On peut donc se représenter chaque année devant les mêmes membres. Contrairement au concours de professeur des universités (ou de maître de conférences), qui dépend de l'ouverture d'un poste, le concours de directeur de recherche (ou de chargé de recherche) est ouvert annuellement.

Selon les sections, il est rare de réussir dès la première candidature. En général, les collègues l'obtiennent au bout de plusieurs tentatives. Certains abandonnent après plusieurs essais.

Sur le plan salarial, la fin de carrière de chargé de recherche rejoint celle de directeur de recherche de seconde classe.

ew

➤ Obligations des chercheurs

Isabelle :

Quelles sont les obligations des chercheurs ?

Claire :

Nous devons remplir chaque année le CRAC, compte rendu annuel d'activité. On y renseigne des données quantitatives : publications, conférences, diffusion scientifique, mise en open access, etc. Il sert principalement à produire des statistiques. Il est visé par le directeur d'unité, notre supérieur hiérarchique direct.

À côté de cela, Le Comité National de la Recherche Scientifique (CoNRS) évalue les chercheurs du CNRS tous les 2,5 ans. Cette évaluation est qualitative et porte sur un bilan d'activité scientifique (sur 5 ans ou 10 ans). Le Comité rend alors un avis argumenté sur la carrière, les projets et les perspectives du chercheur. Ces retours sont importants pour orienter notre travail.

➤ Ralentissements de carrière et situations personnelles

Isabelle :

Comment sont prises en compte les périodes de ralentissement, par exemple en cas de maternité ?

Claire :

J'ai eu trois enfants en trois ans et demi, soit plus d'un an de "congé" maternité en cumulé. Le CNRS a été bienveillant. Officiellement, la qualité des publications est privilégiée sur la quantité.

Cela dit, les indicateurs bibliométriques existent et ne peuvent être ignorés. Les citations restent un critère observé. En cas de baisse durable d'activité, la direction des ressources humaines peut prendre contact pour comprendre la situation. Il s'agit d'un accompagnement, pas d'une menace de rupture de carrière. Nous avons le statut de fonctionnaire.

➤ Politique RH et encadrement

Isabelle :

L'accompagnement par les ressources humaines est donc constant ?

Claire :

Oui. Notre directeur d'unité est clairement notre supérieur hiérarchique. Il vise notre compte rendu annuel. Il existe également un suivi régulier du Comité national comme précisé plus haut.

Par ailleurs, nous déclarons nos congés. Si nous ne prenons pas tous nos jours, nous pouvons les reporter, les placer sur un compte pour la retraite ou les convertir en rémunération. C'est un avantage social réel.

➤ Direction de laboratoire

Isabelle :

Un chargé de recherche peut-il diriger un laboratoire ?

Claire :

Il peut être directeur adjoint, sans difficulté. En revanche, diriger une unité est une responsabilité lourde, très prenante. Cela peut freiner le travail de recherche scientifique, ce qui n'est pas favorable pour un passage au grade de directeur de recherche.

Les directions adjointes sont souvent thématiques (international, diffusion scientifique, etc.), ce qui peut être valorisé dans l'évaluation.

➤ Charges administratives

Isabelle :

Les tâches administratives sont-elles prenantes ? Au point d'affecter le temps consacré à la recherche ?

Claire :

Pour les directeurs d'unité, oui, notamment lors des évaluations de laboratoire. Le travail préparatoire est conséquent. À notre niveau de chercheur, la charge administrative existe pour des activités courantes (missions, commandes, ...) pour lesquelles nous sommes accompagnés par les services administratifs, mais la complexité croissante des processus allonge les délais notamment pour finaliser les ordres de missions, les commandes, etc. Nous passons également beaucoup de temps à chercher des financements avec des succès aléatoires. Tout en cherchant et parfois avant, nous sommes des chercheurs d'or !

Le droit ultime



Le droit à l'aide à mourir dans la dignité. Le Président de la République avait, en septembre 2022, laissé entendre qu'il était favorable à l'évolution de la loi dans ce sens. Une convention citoyenne réunie sur ce sujet s'est majoritairement prononcée pour l'aide active à mourir, à plus de 70%.

Dans la résolution générale du congrès de janvier 2023, l'UNSA-Retraités, après un débat approfondi, a adopté le texte suivant :

Aujourd'hui, le cadre réglementaire de la fin de vie est défini par la loi Claeys-Leonetti, adoptée en 2016. Ce cadre met l'accent sur le droit de chacun de bénéficier de soins palliatifs et d'un accompagnement approprié, sur la prise en compte de la volonté de la personne malade ou de la personne désignée (directives anticipées) et sur la possibilité de mettre en place une sédation profonde et continue. Force est de constater que ce nouveau cadre réglementaire est loin d'être appliqué correctement.

C'est pourquoi, l'UNSA Retraités demande :

- Le développement de services de soins palliatifs sur l'ensemble du territoire, en établissement ou à domicile,
- Des campagnes d'information pour faire connaître le dispositif des directives anticipées,
- Le respect, par l'équipe médicale, de la volonté du malade précédemment exprimée dans ces directives,
- L'application du droit à la sédation profonde jusqu'au décès.

Compte tenu des évolutions constantes chez nos voisins européens, la législation doit progresser afin que toute personne en phase avancée ou terminale puisse, conformément à ses souhaits exprimés dans les directives anticipées, bénéficier d'une assistance médicalisée active à mourir.

Quelques mois après, le congrès de l'UNSA reprenait les mêmes termes dans sa résolution générale.

Force est de constater que ce projet d'évolution sociétale n'a pas franchi le mur du débat parlementaire. Après le tronçonnage, il y avait eu quelques avancées, mais pour ce qui est de l'aide à mourir, on assiste à une régression et au détricotage du projet de loi de la part des conservateurs de la Commission des Affaires sociales du Sénat.

Avec l'UNSA-Retraités, nous continuerons à revendiquer ce droit ultime.

Dominique Lassarre, votre représentante à l'UNSA-Retraités



INFORMATIONS PERSONNELLES

Nom usuel

Nom patronymique

Prénom

Genre

Année de naissance

ADRESSE PERSONNELLE

Numéro / voie

Code postal

Ville

Pays

Tel. Portable

Courriel

INFORMATIONS PROFESSIONNELLES ET STATUT

Situation ☐ Actif ☐ Retraité

Enseignant-chercheur ☐ PR ☐ MCF

Enseignant ☐ PRAG/PRCE ☐ PAST/MAST

Chercheur ☐ DR ☐ CR

Contractuel ☐ CDD ☐ CDI

Autre ☐ ATER ☐ Lecteur ☐ CIFIRES ☐ Autre situation

ADRESSE PROFESSIONNELLE

Etablissement

Numéro / voie

Code Postal

Ville

Pays

Courriel

Discipline

Section CNU

Section CNRS

Mandat électif national

Mandat électif local

VOTRE COTISATION

Elle donne droit à un reçu fiscal qui permet d'obtenir une **réduction d'impôts de 66% du montant versé au cours de l'année civile**. Elle donne accès aux publications de l'UNSA-Education et aux services d'une **association de consommateurs agréée** : l'Association de Défense, d'Education et d'Information du consommateur (ADEIC).

Vous pouvez nous soutenir par un don. La réduction d'impôts portera sur le montant total.

Je fais un don de :

Je suis actif(ve)

Votre indice (INM)	Cotisation
Inf. à 448 ou doctorant	90€
448-573	105€
574-749	150€
750-971	180€
972-1147	210€
Sup. à 1148	270€
contractuel	105€

Je suis retraité(e)

Votre pension nette	Cotisation
Inf. à 2000€	90€
2000 à 2999 €	120€
3000€ et plus	180€

J'adhère à Sup'Recherche-UNSA pour cette année universitaire

Date Indice Montant

MODALITÉS DE PAYEMENT

- Paiement par paypal (CB) directement sur notre site : <https://sup-recherche.org/adhesion/> (Qrcode)
- Paiement par chèque à l'ordre de Sup'Recherche UNSA à adresser à Sup'Recherche-UNSA, 87 bis avenue Georges Gosnat, 94853 Ivry-sur-Seine. Cedex
- Paiement par prélèvement, voir page suivante



PAYEMENT PAR PRÉLÈVEMENT FRACTIONNÉ

Vous pouvez bénéficier du prélèvement fractionné de votre cotisation sur votre compte bancaire. Les prélèvements par seront effectués en janvier, en mars et en mai. Si vous choisissez ce dernier mode de règlement, veuillez nous retourner le Mandat de Prélèvement ci-dessous complété et **signé et accompagné obligatoirement d'un RIB**, ou d'un RICE, à administration@sup-recherche.org

Sauf avis contraire de votre part, le prélèvement automatique sera reconduit d'année en année pendant 4 ans. Après cette période un nouveau mandat vous sera proposé.



Mandat de Prélèvement SEPA CORE

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat Sup' Recherche à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du Sup' Recherche.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle.

Une demande de remboursement doit être présentée :

= dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,

= sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Référence Unique Mandat :
(Réservé au créancier)

Paieement : Récurrent

Veuillez compléter tous les champs (*) du mandat, joindre un RIB ou RICE, puis adresser l'ensemble au créancier

Débiteur		Identifiant Créancier SEPA : FR76ZZZ539999	
Nom Prénom *		Nom :	SUP' RECHERCHE UNSA Education
Adresse *		Adresse :	87 Bis Avenue Georges Gosnat
Code postal *		Code postal :	94853
Ville *		Ville :	IVRY SUR SEINE CEDEX
Pays *		Pays :	FRANCE

IBAN *

BIC *

Le (*) :

A (*) :

signature

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. ».Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Note de lecture

Un taylorisme augmenté : critique de l'intelligence artificielle

De Juan Sebastian Carbonell - Éditions Amsterdam, 2025, 83 pages

Dans cet ouvrage à la fois clair et savant (à titre d'exemple, la distinction IA symbolique/connexionniste n'est pas évidente pour tout un chacun !), l'auteur défend l'idée que l'intelligence artificielle ne constitue pas une rupture radicale dans l'organisation du travail, mais prolonge et intensifie les logiques du taylorisme.

L'ouvrage critique d'abord le traitement médiatique partial de l'IA, souvent centré sur ses promesses d'innovation (promesses qui sont plus anciennes qu'on ne l'imagine généralement, et même « cycliques ») ou sur quelques usages spectaculaires et controversés, comme la reconnaissance faciale, au détriment d'une analyse structurelle de ses effets sur le travail. Cette focalisation contribue à techniciser le débat public : la régulation se concentre sur certaines technologies jugées sensibles, donnant l'impression d'un encadrement politique fort, alors même que les transformations plus diffuses et profondes de l'organisation productive demeurent largement intactes. Les règles adoptées, pas toujours contraignantes, peuvent ainsi servir les intérêts des acteurs technologiques en évitant de remettre en cause les choix fondamentaux en matière de division du travail et de répartition du pouvoir.

L'auteur invite ensuite à dépasser une approche strictement quantitative des effets de l'IA - centrée sur le nombre d'emplois détruits ou créés - pour s'intéresser aux transformations qualitatives du travail : modification des tâches, intensification des rythmes, standardisation accrue. L'IA permet une parcellisation toujours plus fine des activités et renforce la dissociation entre conception et exécution, en incorporant les décisions dans des systèmes algorithmiques que les travailleurs appliquent sans en maîtriser les principes. Le contrôle devient continu,

automatisé et moins visible. Loin d'émanciper les salariés, l'IA consolide ainsi les logiques de rationalisation et de subordination caractéristiques du taylorisme, dont elle représente moins le dépassement que l'actualisation numérique.

Assumant dès le sous-titre le caractère « à charge » de l'essai, J.S. Sebastian invite à aller regarder derrière le rideau des grandes tribunes médiatico-technologiques, et fait prendre conscience de la nécessité d'une réflexion en sciences humaines et sociales sur toute avancée trop vite présentée comme indispensable au « progrès » de l'humanité. J.S. Carbonell est en effet lui-même docteur et post-doctorant en sociologie du travail, et déjà auteur d'un autre ouvrage, *Le futur du travail* (2022, Prix du meilleur ouvrage sur le monde du travail en 2023).



Isabelle Moine-Dupuis



**Publication du Syndicat
Sup'Recherche-UNSA**
87 Bis avenue Georges Gosnat
94853 Ivry sur Seine Cedex
• Tel : 01 58 46 14 86
• Courriel : sup-r@unsa-education.org
• Site Web : <http://www.sup-recherche.org>

Directeur de la Publication
Virginie Saint-James

Rédacteur en chef
Isabelle Moine-Dupuis

Secrétaire de rédaction
Mathilde Jauneau

Charte Graphique & Impression
TACTIC IMPRESSIONS - 01 39 86 19 08



Tous les articles ont été écrits par l'ensemble du secrétariat national de Sup'Recherche et la relecture assurée par **Gérard Foucher** et **Magalie Jauneau**

La banque coopérative de la Fonction publique

**COMME NOUS, REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE !**

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77620 Champs-sur-Marne - SIREN n° 785 272 772 - RCS Meaux - Immatriculation 01015 n° 07 022 135. Merci à Audrey, professeur des écoles, Marie-Eliabeth, infirmière anesthésiste, Gilles, jeune retraité de la Fonction publique et Jordan, surveillant pénitentiaire, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication. Communication à caractère publicitaire

Pour en savoir plus :

[illegible]