

VARIANCE CNU06

Le site des enseignants-chercheurs en Sciences de Gestion

LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN SCIENCES DE GESTION

Juin 2011

www.variance-cnu06.org

SOMMAIRE

INTRODUCTION

- **La structure des effectifs**
- **Les missions des enseignants-chercheurs**

1. LES MAÎTRES DE CONFÉRENCES (MCF)

- 1.1. La qualification par le CNU**
- 1.2. Le recrutement par l'établissement : le comité de sélection**
- 1.3. L'avancement des MCF**
- 1.4. L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)**

2. LES PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS (PU)

- 2.1. La qualification par le CNU**
- 2.2. Les concours d'agrégation**
- 2.3. L'avancement des PU**

3. DES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE POSSIBLES

- 3.1. La mutation**
- 3.2. Le détachement**
- 3.3. La délégation**
- 3.4. La mise à disposition**
- 3.5. Les congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)**

4. L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

- 4.1. L'évaluation quadriennale**
- 4.2. Les primes scientifiques**

5. LE CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

6. LA RÉMUNÉRATION

- 6.1. Le classement des enseignants-chercheurs**
- 6.2. La grille des salaires à l'université ou dans un établissement public**

INTRODUCTION

La structure des effectifs

**Tableau 1. Les effectifs des enseignants-chercheurs en Science de Gestion
(données 2008-2009)**

	MCF	PU	Total
Hommes	796	343	1139
Femmes	744	72	816
Total	1540	415	1955

Entre 2006 et 2009, le corps a connu une progression de 15%.

La section 06 regroupe, en 2009, 1 955 personnes, dont 415 Professeurs des universités (PU) et 1 540 Maîtres de Conférences (MCF), soit une proportion de 22% de PU pour 78% de MCF. Par ailleurs, les femmes représentent 48% de l'effectif des MCF contre 17% des PU. Ces chiffres peuvent être comparés avec ceux d'autres sections comme le montre le tableau 2.

**Tableau 2. Effectifs MCF et PR : comparaison avec les autres sections droit,
économie et gestion**

	MCF	PR	MCF (%)	PR (%)
Section 01 Droit privé	1105	535	67%	33%
Section 02 Droit public	774	513	60%	40%
Section 03 Histoire du Droit	162	120	57%	43%
Section 04 Sciences Politiques	203	123	62%	38%
Section 05 Sciences Economiques	1273	562	69%	31%
Section 06 Sciences de Gestion	1320	388	77%	23%

Par ailleurs, la pyramide des âges des MCF met en évidence une forte concentration dans la tranche 30-45 ans. Plus précisément, les 1 540 MCF se répartissent par classe de la manière suivante :

- 133 stagiaires (34 ans d'âge moyen)
- 1 236 en classe normale (44 ans d'âge moyen)
- 171 en hors classe (57 ans d'âge moyen, 42 ans pour le plus jeune).

La pyramide des âges des PU montre que près de 50% ont plus de 53 ans et 29% ont plus de 58 ans.

Les missions des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs concourent à l'accomplissement des missions de service public de l'enseignement supérieur. Ils participent à l'élaboration et assurent la transmission des connaissances au titre de la formation initiale et continue, incluant, le cas échéant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Ils assurent la direction, le conseil, le tutorat et l'orientation des étudiants et contribuent à leur insertion professionnelle. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes pédagogiques dans tous les cursus pédagogiques et en liaison avec les milieux professionnels. Ils établissent à cet effet une coopération avec les entreprises publiques ou privées.

Ils concourent à la formation des maîtres et à la formation tout au long de la vie.

Ils ont également pour mission le développement, l'expertise et la coordination de la recherche fondamentale, appliquée, pédagogique ou technologique ainsi que la valorisation de ses résultats. Ils participent au développement scientifique et technologique en liaison avec les grands organismes de recherche et avec les secteurs sociaux et économiques concernés. Ils contribuent à la coopération entre la recherche universitaire, la recherche industrielle et l'ensemble des secteurs de production.

Ils participent aux jurys d'examen et de concours.

Ils contribuent au dialogue entre sciences et sociétés, notamment par la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique. Ils contribuent à la conservation et l'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements et peuvent être chargés d'activités documentaires.

Ils contribuent au sein de la communauté scientifique et culturelle internationale à la transmission des connaissances et à la formation à la recherche et par la recherche. Ils peuvent se voir confier des missions de coopération internationale.

Ils concourent à la vie collective des établissements et participent aux conseils et instances prévus par le code de l'éducation et le code de la recherche ou par les statuts des établissements.

Les professeurs des universités ont vocation prioritaire à assurer leur service d'enseignement sous forme de cours ainsi que la direction des unités de recherche.

Le temps de travail de référence est constitué pour les enseignants-chercheurs :

- pour moitié par les services d'enseignement déterminés par rapport à une durée annuelle à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente ;
- pour moitié, par une activité de recherche reconnue comme telle.

Tout enseignant-chercheur doit avoir la possibilité de participer aux travaux d'une équipe de recherche dans des conditions fixées par le conseil d'administration le cas échéant, dans un établissement autre que son établissement d'affectation.

1. LES MAÎTRES DE CONFÉRENCES (MCF)

Ce corps comporte une classe normale de neuf échelons plus, une hors classe comportant six échelons.

Les maîtres de conférences (MCF) sont recrutés par concours ouverts par établissement en vue de pourvoir un ou plusieurs emplois d'une même discipline parmi les candidats inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de MCF établie par le Conseil National des Universités (CNU).

Toutefois, les candidats exerçant une fonction d'enseignant-chercheur, d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un Etat autre que la France, sont dispensés de l'inscription sur la liste de qualification aux fonctions de MCF. Le conseil scientifique de l'établissement se prononce sur le rapport de deux spécialistes de la discipline concernée de niveau ou moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dont un extérieur à l'établissement, sur les titres et travaux des intéressés, ainsi que sur le niveau des fonctions de base de la grille d'équivalence établie par le ministère chargé de l'enseignement supérieur, et transmet les dossiers de candidatures recevables au comité de sélection.

1.1. La qualification par le CNU

Les candidats à une inscription sur la liste de qualification aux fonctions de MCF doivent remplir l'une des conditions suivantes :

1°) Être titulaire du doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches, au plus tard à la date limite fixée pour l'envoi du dossier aux rapporteurs

Le doctorat d'État, le doctorat de troisième cycle et le diplôme de docteur ingénieur sont admis en équivalence du doctorat.

Les titulaires de diplômes universitaires, qualifications et titres de niveau équivalent peuvent être dispensés de la possession du doctorat par le CNU siégeant en application de l'article 24 ;

2°) Justifier, au 1^{er} janvier de l'année d'inscription, d'au moins 3 ans d'activité professionnelle effective dans les 6 ans qui précèdent. Ne sont pas prises en compte les activités d'enseignant, les activités de chercheur dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique ;

3°) Être enseignant associé à temps plein ;

4°) Être détaché dans le corps des maîtres de conférences ;

5°) Appartenir à un corps de chercheurs relevant du décret du 30 décembre 1983.

Doctrine du CNU

Les candidats professionnels à la qualification doivent présenter des travaux de recherche pour prétendre à la qualification. Une thèse n'est pas obligatoire mais des publications dans des revues académiques à comité de lecture sont absolument nécessaires.

Les demandes d'inscription sur la liste de qualification aux fonctions de MCF, assorties d'un dossier individuel, sont examinées par la section 06 du CNU. Après avoir entendu deux rapporteurs (qui ont rédigé pour chaque candidat un rapport écrit), la section du CNU arrête, par ordre alphabétique, la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences.

Doctrine du CNU

Le rapporteur doit réaliser – dans la mesure du possible – ses travaux de recherche dans le même champ que le candidat. Il ne doit pas être rattaché à l'établissement où le candidat a soutenu sa thèse.

Si le rapporteur estime connaître personnellement le candidat, il en informe le bureau

qui désigne un autre rapporteur. Lorsque le candidat s'est déjà présenté à la qualification l'année précédente, son dossier est confié à des rapporteurs différents de ceux désignés l'année précédente. Par ailleurs, s'il existe un lien familial, si un membre a dirigé ou co-dirigé une thèse ou si un membre exerce des fonctions dans le même établissement, ce membre ne peut participer ni à la rédaction des rapports, ni aux discussions lors de l'examen des candidatures.

La liste de qualification aux fonctions de MCF est rendue publique et cette liste cesse d'être valable à l'expiration d'une période de 4 années à compter du 31 décembre de l'année de l'inscription sur la liste de qualification.

Le CNU communique par écrit à chaque candidat non inscrit sur la liste les motifs pour lesquels sa candidature a été écartée selon l'arrêté du 16 juillet 2009. (Cette information est donnée au candidat qui en fait la demande auprès du Ministère à l'adresse suivante : DGRH A2, 72, rue Regnault, 75243 Paris Cedex 13).

Doctrine du CNU

Au cours de la dernière mandature, 1 281 dossiers ont été examinés par le CNU et 636 dossiers ont été qualifiés, ce qui correspond à un taux moyen de qualification de 49,6%.

Tableau 3. Les candidats à la qualification : 2008-2011

	2008	2009	2010	2011
Nombre de candidats inscrits à la qualification	387	430	411	372
Nombre de candidats ayant concouru	301	330	350	301
Nombre de candidats qualifiés	160 (53%)	163 (49%)	179 (51%)	134 (44%)

Notre section est caractérisée par un taux relativement élevé de thèses qui sont qualifiées et par une bonne probabilité de trouver un poste une fois que l'on est qualifié. Toutefois, les compétences des docteurs ne correspondent pas forcément aux besoins des établissements.

En 2010, 121 postes ont été offerts au recrutement (ratio qualifiés / postes offerts = 1,48). 90 d'entre eux ont été pourvus (soit un taux de couverture de 74,38%) : 46 femmes et 44 hommes. Le nombre de qualifiés ayant été élevé en 2010, le ratio qualifiés/postes offerts est généralement compris entre 1,2 et 1,4.

Les MCF recrutés ont été, dans leur grande majorité, qualifiés l'année de leur recrutement. Ainsi, en 2010, 68 recrutés avaient été qualifiés cette même année, 12 avaient été qualifiés en 2009, 6 en 2008 et 3 en 2007 et 1 en 2006.

L'âge moyen des recrutés était de 33 ans et 8 mois en 2010.

Proposition VARIANCE

Dans environ 94% des cas entre 2007 et 2010, les avis des rapporteurs sont convergents (dans un sens favorable ou défavorable à la qualification), ce qui peut conduire à s'interroger sur les modalités d'examen des dossiers.

Ne faudrait-il pas apporter plus d'attention aux dossiers pour lesquels les évaluations sont divergentes ? Lorsque les avis sont divergents, chaque membre du CNU doit en effet exprimer anonymement un avis sur le dossier – alors même qu'il ne l'a pas examiné. Le vote se fait donc essentiellement sur le pouvoir de conviction des deux rapporteurs.

Dans un souci de transparence et de réduction des asymétries d'information, **VARIANCE** demande au Ministère de donner au CNU des moyens modernes de fonctionnement, notamment par la mise en ligne des dossiers à la qualification et à la promotion pour qu'ils soient consultables pendant la session, par tous les membres du CNU¹.

Doctrines du CNU

Les trois missions des enseignants-chercheurs (enseignement, recherche et encadrement pédagogique) sont évaluées lors de la procédure de qualification. Les dossiers équilibrés sont appréciés mais des compensations peuvent être opérées. Par exemple, une thèse de qualité moyenne peut parfois être contrebalancée par une forte activité pédagogique. En revanche, de graves lacunes dans la thèse ne peuvent en aucun cas être compensées par une activité pédagogique ou administrative intense.

La recherche : *La thèse est l'élément central d'appréciation mais le CNU encourage les candidats à la compléter par d'autres travaux, en particulier des communications dans des congrès ou des articles dans des revues académiques à comité de lecture.*

Attention : les publications « en cours de réalisation » doivent absolument être accompagnées de justificatifs (lettre d'acceptation signée par le rédacteur en chef par exemple).

Il faut noter que le classement des revues académiques de sciences de gestion établi par la section 37 du CNRS constitue une référence importante pour apprécier la qualité scientifique des supports de publications des candidats.

La section 06 du CNU attire également l'attention sur la nécessité d'accorder une place aux travaux de langue française. Lorsque des publications ou la thèse ont été réalisées dans une langue étrangère, la section a demandé, en pièce complémentaire obligatoire, une traduction en langue française, par le candidat, des documents soumis aux rapporteurs.

L'enseignement : *Tous les candidats doivent avoir une expérience de l'enseignement supérieur, ne serait-ce que sous forme de vacations. Cette expérience est évaluée au regard de deux critères principaux : la variété et le niveau.*

L'encadrement pédagogique : *les responsabilités d'encadrement et administratives, l'organisation de congrès, l'exercice de responsabilités dans les sociétés savantes démontrent une implication dans le fonctionnement de nos institutions que le CNU prend en compte.*

Proposition VARIANCE

Le classement des revues (du type de celui du CNRS) est ambigu. Variance pense qu'il ne doit pas avoir pour effet de sous-traiter la responsabilité de l'évaluation aux comités de rédaction des revues, ce qui reviendrait à faire du CNU une simple chambre d'enregistrement recensant les publications en les affectant d'un coefficient, fonction du classement des revues.

VARIANCE défend le principe d'une approche multi-critères des travaux des collègues, s'appuyant notamment sur les divers classements des revues existants, sans pour autant les utiliser de manière mécanique ou exclusive. A ce titre, **VARIANCE** prône la fin du classement hybride et inéquitable économie-gestion (section 37 du CNRS) et promeut l'élargissement de la liste des revues en sciences de gestion. Plus largement, **VARIANCE** souhaite prendre en compte la pluralité des contributions intellectuelles.

Les candidats dont la qualification a fait l'objet de deux refus successifs de la part de la

¹ Actuellement, seuls les deux rapporteurs sur les 36 membres du CNU ont connaissance des dossiers.

section du Conseil national des universités peuvent saisir le groupe compétent du CNU en formation restreinte aux bureaux de section (droit, économie, gestion). Cette formation se prononce dans les mêmes conditions de procédure que la section compétente du CNU. Elle procède toutefois à l'audition des candidats (art. 24 du décret du 6 juin 1984).

1.2. Le recrutement par l'établissement : le comité de sélection

Le recrutement des maîtres de conférences est assuré par un premier concours et, dans la limite du tiers des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, par un deuxième, un troisième et un quatrième concours :

1°) Le premier concours est ouvert aux candidats titulaires, à la date de clôture des inscriptions, du doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches (voir ci-dessus).

2°) Le deuxième concours est ouvert aux personnels enseignants titulaires de l'enseignement du second degré exerçant leur fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins 3 ans au 1^{er} janvier de l'année du concours

3°) Le troisième concours est ouvert aux candidats entrant dans l'une des catégories suivantes :

a) candidats comptant, au 1^{er} janvier de l'année du concours, au moins 4 années d'activité professionnelle effective dans les 7 ans qui précèdent. Ne sont pas prises en compte les activités d'enseignant, les activités de chercheur dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique ;

b) enseignants associés à temps plein en fonction au 1^{er} janvier de l'année du concours ou ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'1 an à cette même date.

4°) Le quatrième concours est ouvert aux personnels enseignants titulaires de l'École nationale supérieure d'arts et métiers exerçant leurs fonctions en cette qualité dans établissement supérieur depuis au moins 3 ans.

Un comité de sélection est constitué pour pourvoir chaque emploi d'enseignant-chercheur créé ou déclaré vacant. Le comité de sélection est créé par délibération du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnes assimilées. Cette délibération précise le nombre de membres du comité (entre 8 et 16), le nombre de ceux choisis hors de l'établissement et le nombre de ceux choisis parmi les membres de la discipline en cause.

Pour être considéré comme membre extérieur, il est nécessaire de ne pas avoir la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration. Peuvent être considérés comme membre extérieur des universitaires et des chercheurs appartenant à des institutions étrangères, d'un rang au moins égal à celui auquel postulent les candidats. Enfin, les comités créés en vue de pourvoir un emploi de MCF sont composés à parité de MCF et assimilés et de PU et assimilés. Et nul ne peut appartenir simultanément à des comités de sélection en activité dans plus de trois établissements.

Le comité de sélection examine les dossiers des MCF postulant à la nomination. Aux vues de rapports pour chaque candidat présentés par deux de ses membres, le comité établit la liste des candidats qu'il souhaite entendre. Les motifs pour lesquels leur candidature n'a pas été retenue sont communiqués aux candidats qui en font la demande.

Le président du comité de sélection convoque les candidats et fixe l'ordre du jour de la réunion. Le comité de sélection siège valablement si la moitié de ses membres sont présents à la séance, parmi lesquels une moitié au moins de membres extérieurs à l'établissement.

Les membres du comité de sélection peuvent participer aux réunions par tous moyens de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective. Toutefois, le comité ne peut siéger valablement si le nombre de membres physiquement

présents est inférieur à 4.

Les candidats retenus pour l'audition peuvent, à leur demande, être entendus par le comité de sélection dans les mêmes formes.

Après avoir procédé aux auditions, le comité de sélection délibère sur les candidatures et émet un avis motivé sur chaque candidature et, le cas échéant, sur le classement retenu. Le comité de sélection classe au maximum cinq candidats pour chaque emploi offert au concours. Lorsque dans un même établissement, plusieurs emplois d'une même discipline ont été publiés avec les mêmes caractéristiques ou sans caractéristique, le comité de sélection établit une seule liste de classement pour ces emplois. Dans ce cas, le nombre maximum de candidats classés sur cette liste est égal à cinq fois le nombre de ces emplois.

Ensuite, les MCF sont nommés en qualité de stagiaire. La durée du stage est fixée à 1 an. A l'issue du stage, les MCF stagiaires sont soit titularisés, soit maintenus en qualité de stagiaire pour une période d'un an, soit réintégrés dans leur corps d'origine, soit licenciés s'ils n'ont pas la qualité de fonctionnaire. En cas de proposition défavorable du conseil scientifique, le MCF stagiaire peut, dans un délai d'1 mois à compter de la date à laquelle il a reçu sa notification, saisir le conseil d'administration de son établissement. Le conseil d'administration entend l'intéressé à sa demande.

1.3. L'avancement des MCF

L'avancement de la classe normale à la hors classe des maîtres de conférences a lieu dans la limite des emplois budgétaires vacants hors classe parmi les MCF remplissant les conditions prévues. Peuvent seuls être promus à la hors-classe des MCF parvenus au 7^{ème} échelon de la classe normale et ayant accompli au moins cinq ans de services en qualité de MCF. Il est prononcé selon les modalités définies ci-dessous.

1) L'avancement a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du CNU dans la limite des promotions offertes par discipline sur le plan national

Doctrines du CNU

Les promotions sont attribuées en fonction de la qualité des dossiers (jugée par deux rapporteurs) dans les diverses dimensions de notre métier (enseignement, recherche et administration) et de l'équilibre entre ces trois dimensions.

Enseignement : apprécié au travers de la variété des niveaux et des enseignements, des publications à caractère pédagogique, des prestations de professeur invité dans des universités étrangères, etc.

Recherche : appréciée au travers des publications, en particulier dans des revues académiques à comité de lecture, participation à des contrats de recherche, etc.

Administration : appréciée en fonction des responsabilités exercées (direction de composante, direction et création de programmes, responsabilités et missions au sein de l'établissement ou au sein d'instances nationales). Le suivi de rapports de stage et autres participations aux jurys de fin d'année sont considérés comme faisant parti de nos obligations normales de service et ne sont donc pas véritablement pris en compte.

Pour garantir l'équité de ses décisions, le CNU nomme deux rapporteurs pour chaque candidat (alors que les textes ne prévoient qu'un seul rapporteur). L'audition des deux rapporteurs de chaque dossier (suivie d'une discussion) permet d'établir une présélection des candidats pouvant être retenus pour les promotions. Puis, un vote à bulletin secret sur les candidats permet de retenir pour la promotion ceux ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

Depuis la dernière mandature, on constate une augmentation du nombre de possibilités de promotion, alors qu'il variait de 6 à 8% entre 2001 et 2006. En 2010, le ratio s'est

élevé à 22% des dossiers reçus.

Tableau 4. Les candidats à la promotion 2007-2010

	2007	2008	2009	2010
<i>Nombre de promotions</i>	10	12	19	24
<i>Nombre de candidats</i>	90	95	119	107

Pour limiter le goulot d'étranglement, et maintenir un caractère incitatif aux promotions, le CNU a décidé de n'examiner que les dossiers des candidats ayant plus de 45 ans. Cette mesure traduit la contrainte budgétaire et non une volonté du CNU de ralentir la carrière des collègues.

Proposition VARIANCE

Mais cette faible possibilité de promotion entraîne une forte démobilisation des MCF : à 40 ans, un MCF ayant peu d'espoir de passer professeur ou MCF hors classe connaît son évolution de salaire jusqu'à la retraite.

Il est donc nécessaire de mettre en plan un dispositif incitatif si l'on veut remettre les 1 236 MCF dans une dynamique universitaire.

Par ailleurs, il existe une iniquité entre les MCF selon le niveau de la pyramide des âges où ils se situent : ceux dont la classe d'âge regroupe un nombre important de MCF ont moins de chance d'être promu que ceux qui sont peu nombreux au sein de leur classe d'âge.

Pour gommer cette iniquité, **VARIANCE** propose que le nombre de promotions ne soit pas attribué par le ministère en fonction de l'effectif total (promouvables et non promouvables) mais en fonction de l'effectif des seuls promouvables.

2) L'avancement a lieu pour moitié sur proposition du conseil d'administration de l'établissement dans la limite des promotions offertes dans l'établissement, toutes disciplines confondues. Toutefois, lorsque le nombre d'enseignants-chercheurs affectés à un établissement est inférieur à 50, l'ensemble des avancements est prononcé sur proposition de la section compétente du CNU après avis du conseil d'administration de l'établissement.

Doctrine du CNU

Les candidats à une promotion sont d'abord candidats sur contingent national (promotion instruite par le CNU). En cas d'échec, la candidature est transmise automatiquement à l'établissement.

Proposition VARIANCE

Depuis 15 ans, Variance demande que le CNU 6^{ème} section prenne position sur la question des candidatures de membres du CNU à une promotion instruite par le CNU.

Cette question avait déjà été évoquée tout d'abord sous la présidence de Gérard Charreaux (1996-1999), où il avait fait admettre la règle selon laquelle les membres du CNU ne se présentaient pas lors des deux premières années suivant leur élection ou leur nomination. Puis, lors de la mandature (2000-2003) présidée par Alain Burlaud, celui-ci avait demandé, au nom de VARIANCE et à l'occasion de la mandature 2004-2007. A chaque fois, il a été demandé un vote sur la proposition suivante : « Le CNU prend la décision de ne pas examiner les candidatures à la promotion présentées par ses membres ». A chaque fois, il n'a pas été possible de réunir une majorité sur cette proposition

Le CNU a donc examiné les candidatures émanant de ses membres dans les mêmes conditions que

les autres candidatures. Les élus de **VARIANCE** siégeant au CNU n'ont évidemment pas été candidats à une promotion instruite par le CNU.

Les élus de la liste **VARIANCE** renoncent à être candidats à une promotion nationale instruite par le CNU pendant la durée de leur mandat. Ils s'engagent à œuvrer pour faire adopter durablement cette bonne pratique par le CNU 6ème section. Ce principe devrait aller de soi, car la promotion par le CNU de membres y siégeant est entachée d'évidents conflits d'intérêt. D'autres sections l'ont adopté depuis longtemps. Les élus de **VARIANCE** s'abstiendront systématiquement de soutenir les promotions de membres en place du CNU, quelle que soit la qualité de leur dossier.

1.4. L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)

« L'habilitation à diriger des recherches sanctionne la reconnaissance du haut niveau scientifique du candidat, du caractère original de sa démarche dans un domaine de la science, de son aptitude à maîtriser une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large et de sa capacité à encadrer de jeunes chercheurs. Elle permet notamment d'être candidat à l'accès au corps des professeurs des universités ». (Article premier de l'arrêté du 23 novembre 1988).

L'HDR peut permettre d'être candidat à l'accès au corps des professeurs des universités, mais elle n'est pas obligatoire.

Les candidats doivent être titulaires d'un diplôme de doctorat ou justifier d'un diplôme, de travaux ou d'une expérience d'un niveau équivalent au doctorat (titulaires d'un doctorat de troisième cycle ou d'un diplôme de docteur ingénieur complété par d'autres travaux ou d'une activité d'enseignement et de recherche à temps plein d'une durée minimale de cinq ans).

Le dossier de candidature comprend soit un ou plusieurs ouvrages publiés ou dactylographiés, soit un dossier de travaux, accompagné d'une synthèse de l'activité scientifique du candidat permettant de faire apparaître son expérience dans l'animation d'une recherche.

Le président ou le directeur de l'établissement confie le soin d'examiner les travaux du candidat à au moins trois rapporteurs choisis en raison de leur compétence, dont deux au moins doivent être habilités à diriger des recherches. Deux de ces rapporteurs doivent ne pas appartenir au corps enseignant de l'établissement dans lequel le candidat a déposé sa demande.

Les personnalités consultées font connaître leur avis par des rapports écrits et motivés, sur la base desquels peut être autorisée la présentation orale des travaux du candidat devant le jury. Ces rapports sont communiqués au candidat et peuvent être consultés par toute personne habilitée à diriger des recherches.

Le jury est composé d'au moins cinq membres choisis parmi les personnes enseignants habilités à diriger des recherches des établissements d'enseignement public, les directeurs et maîtres de recherche des établissements à caractère scientifique et technologique et, le cas échéant, de personnalités françaises ou étrangères retenues en raison de leur compétence scientifique. La moitié du jury, au moins, doit être composée de professeurs ou assimilés.

Le jury désigne en son sein un président et deux rapporteurs ; ces derniers doivent être extérieurs à l'établissement. Le candidat fait devant le jury un exposé sur l'ensemble de ses travaux et, éventuellement, pour une partie d'entre eux, une démonstration. Cet exposé donne lieu à une discussion avec le jury. Le jury procède à un examen de la valeur du candidat, évalue sa capacité à concevoir, diriger, animer et coordonner des activités de recherche et de valorisation et statue sur la délivrance de l'habilitation.

Le président du jury, après avoir recueilli l'avis des membres du jury, établit un rapport. Ce rapport est contresigné par l'ensemble des membres du jury et communiqué au candidat. Il peut être consulté par toute personne habilitée à diriger des recherches.

Proposition VARIANCE

Un temps déconsidérée, l'HDR est de nouveau reconnue comme un diplôme important, tant pour le corps des Maîtres de Conférences que pour celui des Professeurs. Il est demandé au candidat une note de synthèse originale qui, sans être une description synthétique de travaux, reflète sa capacité de prise de recul au regard de la thématique de recherche abordée. Seuls les Maîtres de conférences HDR peuvent désormais présider au jury de mémoire de Master 2 recherche, être nommés rapporteurs d'une thèse, directeurs ou co-directeurs de thèse. En revanche, aucune gratification supplémentaire n'est accordée aux chercheurs HDR à l'université alors que ce diplôme est porteur de gratifications en termes de rémunération dans les Écoles consulaires. **VARIANCE** souhaite la reconnaissance de ce diplôme qui permettrait d'encourager concrètement l'activité recherche des MCF en les incitant à passer la HDR, avec un enjeu d'un ou de deux échelons de promotion.

2. LES PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS (PU)

Ce corps comporte une deuxième classe comportant six échelons, une première classe comportant 3 échelons et une classe exceptionnelle comportant deux échelons.

Les Professeurs des Universités sont recrutés :

- Dans toutes les disciplines, par concours ouverts par établissement :
 - Qualification par le CNU, dite « voie longue » (art. 46-3 et 49-3) ;
 - Qualification par le CNU, dite « voie professionnelle » (art. 46-4).
- Dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, par des concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur :
 - Agrégation interne ;
 - Agrégation externe.

Pour pouvoir se présenter aux concours, les candidats doivent être inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de professeur des universités établie par le CNU.

Toutefois, les candidats exerçant une fonction d'enseignant-chercheur, d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un État autre que la France, sont dispensés de l'inscription sur la liste de qualification aux fonctions de MCF. Le conseil scientifique de l'établissement se prononce sur le rapport de deux spécialistes de la discipline concernée de niveau ou moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dont un extérieur à l'établissement, sur les titres et travaux des intéressés, ainsi que sur le niveau des fonctions de base de la grille d'équivalence établie par le ministère chargé de l'enseignement supérieur, et transmet les dossiers de candidatures recevables au comité de sélection.

2.1. La qualification par le CNU

Les candidats à une inscription sur la liste de qualification aux fonctions de professeur des universités doivent remplir **l'une** des conditions suivantes :

- 1°) Être titulaire d'une habilitation à diriger des recherches. Les titulaires de diplômes universitaires, qualifications et titres de niveau équivalent peuvent être dispensés par le CNU de la possession de l'HDR. Le doctorat d'État est admis en équivalence de l'HDR.
- 2°) Justifier, au 1^{er} janvier de l'année d'inscription, d'au moins 5 ans d'activité professionnelle effective dans les 8 ans qui précèdent. Ne sont pas prises en compte les activités d'enseignant, les activités de chercheur dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique.
- 3°) Être enseignant associé à temps plein.
- 4°) Être détaché dans le corps des professeurs des universités.
- 5°) Appartenir à un corps de chercheurs assimilé aux professeurs des universités.

Les demandes d'inscription sur la liste de qualification aux fonctions de PU sont examinées par la section compétente du CNU. La qualification est appréciée par rapport aux différentes fonctions des enseignants-chercheurs, et compte tenu des diverses activités des candidats. Après avoir entendu deux rapporteurs, la section du CNU arrête, par ordre alphabétique, la liste de qualification aux fonctions de PU. Les rapporteurs, qui peuvent recueillir, sur les dossiers des candidats, l'avis écrit d'experts extérieurs, établissent des rapports écrits.

Tableau 5. Les candidats à la qualification des fonctions de PR 2008-2011

	2008	2009	2010	2011
Nombre de candidats inscrits	25	31	30	21
Nombre de candidats ayant concouru	17	23	17	9
Nombre de candidats qualifiés	4 (23%)	0 (0%)	3 (17%)	0 (0%)

Doctrine du CNU

Le CNU considère que ces candidats ont principalement vocation à concourir aux recrutements par les voies de l'agrégation externe, puis de l'agrégation interne et de la procédure dite « voie longue » (article 46-3) lorsqu'ils possèdent l'ancienneté requise dans leur fonction.

Le CNU considère que la voie de la qualification est destinée aux candidats ayant exercé une activité effective et importante de direction de recherches doctorales abouties et de qualité. Les candidats devront également justifier d'une activité de recherche de très grande qualité (publications majeures dans des revues à comité de lecture ayant donné une réelle notoriété) et d'une implication significative dans le fonctionnement de l'établissement d'affectation (responsabilités professionnelles de très haut niveau).

Proposition VARIANCE

Tel qu'il fonctionne actuellement, le système de qualification à la fonction de PU dissuade de nombreux MCF de faire de la recherche. VARIANCE pense que cela peut-être dangereux pour l'avenir de notre discipline et qu'il convient d'ouvrir plus largement cette voie.

Le bureau communique par écrit à chaque candidat non inscrit sur la liste les motifs pour lesquels sa candidature a été écartée.

Les candidats dont la qualification a fait l'objet de deux refus successifs de la part d'une section du CNU peuvent saisir de leur candidature le groupe compétent du CNU en formation restreinte aux bureaux de section. Elle procède toutefois à l'audition des candidats.

La liste de qualification aux fonctions de PU est rendue publique et cesse d'être valable à l'expiration d'une période de quatre ans à compter du 31 décembre de l'année d'inscription sur la liste de qualification.

Les concours par établissement (voie longue et voie professionnelle) sont organisés selon les modalités suivantes pour les candidats :

- Des concours sont ouverts aux candidats titulaires, à la date de clôture des inscriptions, d'une HDR. Le doctorat d'État est admis en équivalence à l'HDR.
- Dans la limite du neuvième des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, des concours sont réservés aux MCF qui ont accompli, au 1^{er} janvier de l'année du concours, 5 années de service dans l'enseignement supérieur ou ont été chargés, depuis au moins 4 ans, d'une mission de coopération culturelle, scientifique et technique.
- Dans la limite du neuvième des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, des concours sont réservés aux MCF titulaires, à la date de clôture des inscriptions, de l'HDR. Le doctorat est admis en équivalence de l'HDR.
- Dans la limite des deux neuvièmes des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, des concours sont réservés :
 - Aux candidats comptant, au 1^{er} janvier de l'année du concours, au moins 6 ans d'activité professionnelle effective dans les 9 ans qui précèdent. Ne sont pas prises en compte les activités d'enseignant, les activités de chercheur dans les établissements

- publics à caractère scientifique et technologique.
- Aux enseignants associés à temps plein en fonction au 1er janvier de l'année du concours ou ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'1 an, à cette même date.
 - Aux MCF membres de l'Institut universitaire de France
 - A des directeurs de recherche, pour des nominations comme PU de première classe s'ils ont été mis à disposition d'un établissement supérieur pendant au moins 2 ans au 1^{er} janvier de l'année du concours ou s'ils ont effectué au moins 2 ans un service d'enseignements dans un établissement supérieur

Les proportions mentionnées sont calculées au niveau national.

Le recrutement des qualifiés par le CNU

Le comité de sélection examine les titres, travaux et activités des candidats et, après avoir entendu deux rapporteurs pour chaque candidat, établit une liste des candidats admis à poursuivre le concours.

L'audition des candidats admis à poursuivre le concours est faite selon des modalités identiques pour un même concours soit par le comité de sélection, soit par une sous-commission d'au moins quatre membres. Cette sous-commission, qui doit être composée exclusivement de professeurs titulaires ou personnels assimilés, transmet son avis sur les candidats entendus à le comité de sélection. Le comité de sélection classe au maximum cinq candidats pour chaque emploi offert au concours.

La liste de classement établie par le comité de sélection est transmise au conseil d'administration de l'établissement.

La voie longue (art. 46-3)

La voie longue est destinée aux candidats de plus de 40 ans avec plus de 10 ans d'ancienneté dans l'université française. La section compétente du CNU prend connaissance de la liste de classement établie par l'établissement et examine chacune des candidatures qui lui sont proposées. Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau pour chaque candidature, elle émet un avis sur chacune d'elles.

Lorsque, dans l'ordre de liste de classement proposée par l'établissement, un candidat recevant un avis défavorable de la section compétente du CNU est mieux classé qu'un candidat recevant un avis favorable de celle-ci, la section établit un rapport motivé.

Dans l'ordre de la liste de classement proposée par l'établissement, le candidat le mieux classé qui a reçu un avis favorable de la section compétente du CNU est nommé.

Il y a toutefois très peu de PU promus par cette voie (de zéro à 4 selon les années).

Proposition VARIANCE

Avantages : cette voie permet à un MCF qui s'est investi dans une institution d'être promu sur place, en limitant les effets pervers des « turbo-profs ». Cela permet aussi de contrebalancer les défauts du système français, où « tout est joué » lorsque l'on passe des concours en étant jeune.

Inconvénients : il y a très peu de places, ce qui ne rend pas le système incitatif, comme pour l'agrégation interne. Cela ne permet pas non plus à un directeur de composante ou doyen par exemple, de devenir professeur s'il n'a pas de publications.

En synthèse, **VARIANCE** observe un déficit du nombre de professeurs par rapport à la proportion de MCF dans notre discipline. **VARIANCE** promeut une augmentation des voies d'accès aux fonctions de

professeur des universités par la voie longue et demande la fin du ratio 1/9². Pour améliorer cette procédure de recrutement/promotion, **VARIANCE** propose que le CNU demande la modification de l'article 49-3 du décret du 6 juin 1984, afin de rendre notamment obligatoire l'audition de ces candidats par le CNU.

La voie professionnelle (art. 46-4)

Le dossier des candidats ayant eu une expérience professionnelle de 10 ans au minimum est examiné par 2 rapporteurs du CNU. Une fois qualifiés, ils doivent se porter candidats sur les postes ouverts au 46-4 dans les universités, où la commission de spécialistes prend la décision de recrutement.

La politique actuelle du CNU est d'exiger un niveau académique très élevé, démontrant la capacité à encadrer des doctorants et à conduire des programmes de recherche. Cela conduit à maintenir cette voie fermée pour le moment.

Proposition VARIANCE

Avantages : cette voie devrait permettre à des bons professionnels de passer professeur s'ils ont montré leur capacité à faire de la recherche.

Inconvénients : cette voie semble relativement fermée pour le moment, ce qui constitue un signal dissuasif pour les candidats potentiels.

2.2. Les concours d'agrégation

En sciences juridiques, politiques, économiques et de gestion, deux concours nationaux d'agrégation sont organisés pour chaque discipline :

- 1) Le premier concours (agrégation externe) est ouvert aux candidats titulaires, à la date de clôture des inscriptions, du doctorat ou de l'HDR. Les titulaires de diplômes universitaires, qualifications et titres de niveau équivalent peuvent être dispensés du doctorat par décision du jury. Ces dispenses sont accordées pour l'année et le concours au titre desquels la candidature est présentée
- 2) Le second concours (agrégation interne) est ouvert aux maîtres de conférences et maîtres-assistants âgés, au 1^{er} janvier de l'ouverture du concours, d'au moins 40 ans et comptant à cette même date, au moins 10 années de service dans un établissement d'enseignement supérieur d'un État de la Communauté européenne. Les candidats au second concours doivent être titulaires du doctorat ou d'un diplôme équivalent. Les titulaires de diplômes universitaires, qualifications et titres de niveau équivalent peuvent être dispensés du doctorat par décision du jury. Ces dispenses sont accordées pour l'année et le concours au titre desquels la candidature est présentée

Le ministre chargé de l'enseignement supérieur fixe, pour chaque discipline, le nombre d'emplois offerts à chacun des deux concours. Le nombre total des emplois mis au premier concours ne peut être inférieur au nombre total des emplois mis au second concours, d'une part, et aux concours ouverts en application du 3^o et du 4^o de l'article 46, d'autre part, pour chaque discipline.

En 2008, la voie d'accès privilégié à la fonction de PU reste l'agrégation externe (61% des 415 PU).

² Le nombre de promotions à la voie longue est aujourd'hui contingenté à 1/9 du nombre de postes offerts par la voie des concours.

Proposition VARIANCE

VARIANCE pense qu'il est nécessaire de conserver des voies variées d'accès aux fonctions de professeurs pour deux raisons principales :

1. le ratio PU/MCF qui est proche de 1 pour 2 en économie est de 1 pour 3,5 en gestion. Ceci est insuffisant pour assurer l'encadrement de notre discipline et il convient, par conséquent, d'ouvrir largement les voies de promotion par l'agrégation interne, selon les art. 46-3 et 46-4 ;
2. les carrières ne sont pas forcément linéaires, ni identiques. La variété dans le recrutement des professeurs doit être à l'image de la diversité des parcours professionnels.
3. le taux préoccupant d'enseignants-chercheurs qui ne publient pas (notamment chez les MCF) peut s'expliquer par les faibles perspectives de carrière qui leur sont offertes.

L'agrégation externe (art. 46-1)

La première épreuve consiste en une appréciation par le jury des titres et travaux des candidats. A cet effet, chaque candidat fournit au jury une note analysant ses travaux scientifiques en spécifiant ses objectifs, les difficultés de méthode, les principales sources utilisées et les solutions et résultats obtenus.

Pour chaque candidat, deux membres du jury sont chargés par le président de préparer chacun un rapport écrit et de le présenter au jury. Le jury délibère sur ces rapports hors la présence du candidat. Il engage ensuite avec ce dernier une discussion sur ses travaux qui ne doit pas excéder trente minutes. Lorsque l'ensemble des candidats a subi l'épreuve, le jury établit la liste de ceux autorisés à poursuivre le concours.

Après cette 1^{ère} épreuve, le concours comprend pour la section sciences de gestion, deux leçons après une préparation en loge pendant huit heures. Les leçons après préparation en loge durent une demi-heure et peuvent, sur décision du jury prise avant le début des épreuves et pour l'ensemble des candidats, être suivie d'une discussion d'un quart d'heure avec le jury.

Ces deux leçons sont organisées comme suit :

- Pour l'admissibilité (2^{ème} épreuve), une leçon destinée à vérifier les connaissances générales du candidat dans le domaine des sciences de gestion ;
- Pour l'admission (3^{ème} épreuve), une leçon comportant un exposé relatif à l'exploitation d'un dossier portant sur une des matières suivantes, choisie par le candidat lors de son inscription au concours :
 - Comptabilité et contrôle ;
 - Finance ;
 - Marketing ;
 - Gestion des ressources humaines ;
 - Gestion de production et logistique ;
 - Gestion des systèmes d'information et de communication ;
 - Gestion juridique et fiscale ;
 - Management stratégique.

Les candidats déclarés reçus sont affectés à un établissement compte tenu de leur rang de classement au concours et y sont installés.

Pratiques des jurys

Le concours a lieu tous les deux ans. Le dernier s'est déroulé en 2010-2011 (pour des prises de poste en septembre 2011). Le prochain aura donc lieu en 2012-2013.

La 1^{ère} leçon a pour objectif de pré-sélectionner les candidats admis à poursuivre parmi les inscrits. Des notes sont attribuées à chaque dossier.

La 2^{ème} leçon a pour but de procéder à des ajustements des avis du jury exprimés après la première leçon, elle permet de tester les connaissances théoriques et capacités rhétoriques du candidat.

La 3^{ème} leçon vise à évaluer la maîtrise technique et instrumentale dans la discipline ainsi que les capacités conceptuelles et théoriques du candidat.

Proposition VARIANCE

Le dossier scientifique du candidat constitue l'un des critères essentiels, les tâches pédagogiques et administratives sont peu prises en compte car il s'agit d'un concours centré sur la recherche. Mais il s'agit aussi d'un concours de cooptation où des variables telles que les réseaux sociaux, la visibilité et les préférences paradigmatiques peuvent parfois jouer un rôle.

Avantages : l'agrégation externe permet d'accélérer les débuts de carrière en apportant une liberté d'esprit et joue un rôle symbolique d'accès à la fonction de professeur. Elle permet aussi de filtrer des dossiers HDR de complaisance.

Inconvénients : le coût de l'échec à l'agrégation est très élevé pour nos institutions : la quasi-totalité des MCF a renoncé à ce concours (en moyenne moins de 100 candidats se présentent à l'agrégation, alors qu'il y a pratiquement 1300 MCF). Compte tenu de l'évolution de l'environnement international de la recherche et à l'heure où les institutions concurrentes dans notre environnement recourent à des modes de recrutement très différents, le temps est sans doute venu de réformer le concours et d'évaluer essentiellement le dossier scientifique des candidats, en conservant un concours national.

En synthèse, tout en rappelant son attachement à un concours national, **VARIANCE** s'interroge sur l'attractivité des concours d'agrégation. **VARIANCE** ouvre le débat à l'ensemble de la communauté des enseignants-chercheurs en sciences de gestion et lance une réflexion sur ce thème ainsi qu'une consultation nationale, afin de proposer une éventuelle réforme des concours.

L'agrégation interne (art. 46-2)

Le second concours comprend deux épreuves, une consistant en une discussion avec les candidats sur leurs travaux et sur leurs activités et une libre qui correspond actuellement à un commentaire d'un grand auteur.

Proposition VARIANCE

Avantages : ce concours permet de donner une nouvelle chance à ceux qui n'ont pas eu l'agrégation externe. Il est également mieux adapté que le 46-1 pour ceux qui ont eu une expérience professionnelle avant de devenir MCF dans nos institutions.

Inconvénients : le nombre de postes mis au concours est très insuffisant, puisqu'il est passé à cinq places seulement en 2005 et 2007, contre une vingtaine pour les deux concours précédents. Par ailleurs, les postes sont fléchés à l'avance, à la différence de l'agrégation externe.

Le jury de chaque concours d'agrégation (externe et interne) comprend le président, nommé par le ministre de l'enseignement supérieur parmi les professeurs de la discipline considérée, et six autres membres nommés par le ministre chargé de l'enseignement sur proposition du président du jury. Quatre de ces membres sont des professeurs de la discipline concernée. Les deux autres membres sont choisis parmi les professeurs d'une autre discipline ou parmi les personnalités françaises ou étrangères du secteur public ou du secteur privé connues pour leurs compétences ou leurs travaux dans des domaines liés à la discipline considérée. Nul ne peut être membre du jury et exercer la même année, les fonctions de membres du CNU.

2.3. L'avancement des PU

L'avancement des PU comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de classe. Il ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement. L'avancement d'échelon dans la 1^{ère} et la 2^{ème} classe du corps des PU a lieu à l'ancienneté. Il est prononcé par arrêté du président ou du directeur de l'établissement à l'ancienneté.

L'avancement de la deuxième classe à la première classe des PU a lieu au choix. Il est prononcé selon les modalités suivantes :

- L'avancement a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du CNU dans la limite des promotions offertes par discipline sur le plan national ;

Tableau 6. L'avancement des professeurs d'université 2007-2010

		1 ^{ère} Classe	Classe exceptionnelle Échelon 1	Classe exceptionnelle Échelon 2
2007	Nombre de promotions	8	3	1
	Nombre de candidats	82	44	4
2008	Nombre de promotions	10	4	2
	Nombre de candidats	83	45	7
2009	Nombre de promotions	10	7	2
	Nombre de candidats	95	40	11
2010	Nombre de promotions	12	8	2
	Nombre de candidats	87	43	10

Doctrine du CNU

Les promotions nationales ne concernent que 4% de l'effectif par an : environ 10 promotions par an à la 1^{ère} classe des professeurs, environ 5 par an en classe exceptionnelle et environ 2 par an pour le 2^{ème} échelon de la classe exceptionnelle.

Comme pour les MCF, le faible nombre de promotions possibles a imposé un critère d'ancienneté pour l'examen des candidatures :

- *Passage en 1^{ère} classe : au moins 5 ans d'ancienneté en seconde classe;*
 - *Passage au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle 1 : au moins 10 ans d'ancienneté en première classe (contre au moins 18 mois selon le décret) ;*
 - *Passage en classe exceptionnelle 2 : au moins 2 ans d'ancienneté à l'échelon 1 de la classe exceptionnelle (contre au moins 18 mois selon le décret).*
- L'avancement a lieu, pour moitié, sur proposition du conseil d'administration dans la limite des promotions offertes dans l'établissement, toutes disciplines confondues. Toutefois, lorsque le nombre de PU affectés à un établissement est inférieur à 30, l'ensemble des avancements est prononcé sur proposition de la section compétente du CNU après avis du conseil scientifique de l'établissement.

Les PU de 2^{ème} classe promus en 1^{ère} classe sont classés à l'échelon comportant un indice de rémunération égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine. Lorsque l'application n'entraîne pas d'augmentation de traitement, les intéressés conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur dans leur nouveau grade.

Les PU qui exercent des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche peuvent bénéficier de la procédure d'avancement définie ci-après. Le conseil d'administration de chaque établissement rend un avis sur les PU qui ont demandé à bénéficier de cette procédure. Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau, l'instance établit les propositions d'avancement qu'elle adresse au président ou directeur

d'établissement.

Les propositions d'avancement des PU qui exercent des fonctions de président ou de directeur d'établissement public d'enseignement supérieur sont établies sans consultation préalable du conseil d'administration de l'établissement.

Enfin, les PU admis à la retraite pour une durée déterminée par l'établissement peuvent recevoir le titre de **professeur émérite**. Ce titre est délivré par le président ou le directeur de l'établissement sur proposition du conseil scientifique en formation restreinte aux personnes qui sont habilitées à diriger des travaux de recherche ou l'organe en tenant lieu. Les professeurs émérites peuvent diriger des séminaires, des thèses et participer à des jurys de thèse ou d'habilitation.

3. DES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE POSSIBLES

3.1. La mutation

Si un enseignant-chercheur ne justifie pas de trois ans de fonctions en position d'activité dans l'établissement où il est affecté, il ne peut déposer une demande de mutation sans accord du chef d'établissement d'affectation, donné après avis favorable du conseil d'administration en formation restreinte. Il s'agit de l'exeat.

Ensuite, les enseignants-chercheurs suivent le même processus que le recrutement des maîtres de conférence lors de la session de qualification, avec envoi des dossiers au comité de sélection, audition si leur dossier est retenu et classement éventuel.

3.2. Le détachement

Les enseignants-chercheurs peuvent être détachés dans les entreprises, des organismes privés ou des groupements d'intérêt public pour y exercer des fonctions de formation, de recherche, de valorisation de la recherche et de diffusion de l'information scientifique et technique. Dans ce cas, le détachement est prononcé par arrêté du président ou du directeur d'établissement après avis du conseil d'administration siégeant en formation restreinte, pour une durée maximale de 5 ans, renouvelable.

Le détachement auprès d'une entreprise ne peut être prononcé que si l'intéressé n'a pas eu, au cours des 3 dernières années, soit à exercer la surveillance ou le contrôle de cette entreprise, soit à conclure des contrats de toute nature avec elle, ou à formuler un avis sur de tels contrats, soit à proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par cette entreprise, ou à formuler un avis sur de telles décisions.

A l'expiration du détachement, la réintégration d'un enseignant-chercheur dans son corps d'origine et dans le même établissement s'effectue de plein droit.

3.3. La délégation

Les enseignants chercheurs titulaires peuvent être placés, à des fins d'intérêt général, en délégation. Ils continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. La délégation peut être prononcée auprès :

- d'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche
- d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique
- d'une entreprise ou tout organisme public ou de droit privé, si l'enseignant a, au cours des 5 années précédentes, exercé un contrôle sur cette entreprise ou cet organisme privé, ou a participé à l'élaboration ou à la passation de marchés conclus avec l'un ou l'autre.

La délégation est prononcée par le président ou directeur d'établissement après avis du conseil d'administration siégeant en formation restreinte. La délégation peut être prononcée pour une durée maximale de 5 ans, renouvelable ou pour une durée de 2 ans, renouvelable 2 fois.

3.4. La mise à disposition

Les enseignants-chercheurs peuvent être mis à disposition d'un établissement ou d'un service relevant du ministre chargé de l'éducation ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur pour exercer des fonctions de direction, s'il n'existe aucun emploi correspondant à la fonction à remplir. Ils peuvent également être mis à disposition dans les écoles normales supérieures,

les grands établissements ou des écoles françaises à l'étranger s'il n'existe aucun emploi correspondant à la fonction à remplir.

La mise à disposition est prononcée par arrêté du président ou du directeur d'établissement. Sa durée ne peut excéder 5 ans ; elle peut être renouvelée.

3.5. Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), d'une durée de 6 à 12 mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Toutefois, ceux nommés depuis au moins 3 ans peuvent bénéficier d'un premier congé de cette nature. Un CRCT, d'une durée de 6 mois, peut être accordé après un congé maternité ou un congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur. La périodicité entre chaque congé intervient par intervalles de 6 années à l'échéance de chaque congé, quelle que soit sa durée.

Les bénéficiaires de ce congé demeurent en position d'activité. Ils conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée. Les CRCT sont accordés, dans la limite d'un contingent national, au vu des projets présentés par les candidats, sur proposition des sections du CNU ou du conseil scientifique de l'établissement.

Les CRCT sont accordés, dans la limite d'un contingent national, au vu des projets présentés par les candidats, sur proposition des sections du CNU ou du conseil scientifique de l'établissement. Ce contingent représente 40% du nombre de congés accordés par les établissements l'année précédente. Une fraction des CRCT est attribuée en priorité aux enseignants-chercheurs qui ont effectué au moins 4 ans des tâches d'intérêt général ou qui ont conçu ou développé des enseignements nouveaux ou des pratiques pédagogiques innovantes.

A l'issue du congé, le bénéficiaire adresse au président ou au directeur de son établissement un rapport sur ses activités pendant cette période. Le rapport est transmis au conseil scientifique de l'établissement.

Tableau 7. Les candidats à un CRCT 2008-2011

	2008	2009	2010
Nombre de candidats	15	20	26
Nombre de semestres demandés	20	30	24
Nombre de semestres attribués	7	8	12

Doctrine du CNU

Le CNU examine les demandes, présentées par les candidats, et alloue les semestres de CRCT en fonction :

- *du nombre de semestre à attribuer (contingent national) ;*
- *de l'ancienneté du candidat dans le corps ;*
- *de la précision du projet de recherche présenté par le candidat ;*
- *de l'implication du candidat dans la recherche et les fonctions collectives dans son établissement.*

4. L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

4.1. L'évaluation quadriennale des enseignants-chercheurs

Selon le décret du 23 avril 2009, chaque enseignant-chercheur établit, au moins tous les 4 ans, et à chaque fois qu'il est candidat à une promotion un rapport mentionnant l'ensemble de ses activités et leurs évolutions éventuelles. Ce rapport, servant de base de travail au CNU, a été saisi dans la nouvelle application Electra.

Bien que l'évaluation quadriennale ne soit pas encore mise en place, il résulte de l'application des textes des modifications substantielles de la procédure de promotion et notamment l'obligation :

- d'émettre un avis sur chaque dossier de candidature en vue d'un avancement ;
- d'une procédure unique, qu'il s'agisse d'une demande de promotion nationale ou locale, tous les dossiers doivent être examinés par le CNU dans le cadre du nouveau dispositif ;
- de règles de déport renforcées, même si proches de celles déjà en vigueur dans la section 06.

Proposition VARIANCE

Si **VARIANCE** est attachée au principe de l'évaluation nationale des candidats à la promotion ou à la qualification, elle s'interroge sur le nouveau rôle d'évaluation quadriennale des enseignants-chercheurs confié au CNU dans le cadre de la loi LRU. Ce dernier devra en effet émettre un avis sans visibilité aucune sur la manière dont cet avis sera utilisé localement. Il est à craindre qu'un même avis débouche sur des conséquences tout à fait différentes selon les lieux d'exercice des enseignants-chercheurs. Partant du principe qu'une grande majorité d'enseignants-chercheurs accomplit ses missions de manière satisfaisante, **VARIANCE** luttera contre tout projet de grille d'évaluation biaisé négativement³. **VARIANCE** militera activement au sein du CNU pour l'adoption d'un dispositif permettant de distinguer, en tenant compte de la variété des missions et de la diversité des parcours, un engagement « satisfaisant » d'un engagement « au-dessus de la moyenne » ou d'un engagement « exceptionnel ». Devant toute tentative imposée de l'extérieur de confier au CNU un rôle d'évaluation-sanction, **VARIANCE** s'engage à assurer le plus loyalement possible la défense de l'enseignant-chercheur.

4.2. La prime d'excellence scientifique

La prime d'excellence scientifique a été modifiée par le décret 2009-851 du 8 juillet 2009. La logique globale de cette évolution est de passer d'une évaluation nationale des dossiers (en cours jusqu'en 2009) à une évaluation locale (qui sera pleinement en vigueur après le 31/12/2012).

Cette prime est comprise entre 3500 € et 15000 € annuel et est attribuée pour quatre années. Elle est supposée récompenser l'excellence scientifique et ne concerne plus spécifiquement les seuls professeurs d'université. Quatre critères sont avancés pour évaluer les dossiers : production scientifique, encadrement de thèse, rayonnement scientifique, responsabilités scientifiques.

De façon transitoire (entre 2009 et 2012), une commission nationale peut émettre un avis sur les candidatures. Dans les établissements appliquant la LRU, cet avis n'est demandé qu'après l'accord du CA par le président. Dans ceux ne l'appliquant pas, la décision du président de

³ Aujourd'hui, la grille proposée par la CP-CNU n'est composée que de 4 items : « positif » ; « réservé » ; « alerte », « différé ».

l'université est prise obligatoirement après avis de ladite commission.

En 2011, la composition de la commission est la suivante :

- Mr José Allouche, IAE Paris
- Mr Patrick Boisselier, CNAM
- Mr Joël Bree, ESC Rouen
- Mr Philippe Desbières, Université de Bourgogne
- Mr Alain Desreumaux, Université Lille 1
- Mr Pascal Dumontier, Université de Grenoble
- Mme Marie-Laure Gavard-Perret, IAE Grenoble

Proposition VARIANCE

Il est regrettable qu'il n'y ait plus, après 2012, aucune évaluation nationale des dossiers scientifiques. Il serait souhaitable, sur le modèle des qualifications, que la durée de vie de l'instance soit prolongée et qu'elle rende une liste nationale (sur le modèle de la qualification) dans laquelle les présidents des universités pourraient venir choisir. Sans ces garde-fous, des pratiques locales dévoyant le sens de cette prime pourraient se mettre en place.

VARIANCE demande également à ce que les membres de ladite commission soient validés par le CNU pour éviter la prédominance de telle ou telle organisation comme cela semble être le cas aujourd'hui.

5. LE CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

Pour la nouvelle mandature (2012-2016 avec élection à l'automne 2011), la 6^{ème} section du CNU (Sciences de Gestion) verra un doublement du nombre de ses membres. Elle sera ainsi composée de 12 titulaires et de 12 suppléants élus parmi les Professeurs des Universités et de 12 titulaires et de 12 suppléants élus parmi les maîtres de conférences. Le mode d'élection est le scrutin de liste à la représentation proportionnelle, sans panachage, ni vote préférentiel, avec répartition des sièges restant à pouvoir selon la règle du plus fort reste. L'élection des membres titulaires et suppléants a lieu par section, par collège et par correspondance dans les établissements jusqu'au 11 octobre 2011 à 12 heures.

A ces 48 membres élus s'ajoutent, 6 titulaires et 6 suppléants nommés par le Ministère pour chacun des deux corps. La mandature dure 4 ans. La dernière s'est déroulée sur les années 2008 à 2011.

Le Ministère ne s'occupe pas des conditions matérielles de travail du CNU. Celles-ci dépendent uniquement de la capacité des établissements à accueillir les sessions de travail. Les membres CNU peuvent demander à convertir les indemnités de fonction dont ils bénéficient en décharge de service d'enseignement, sous réserve d'acceptation par leur institution. Pour les réunions, dans tous les cas d'absence ou d'empêchement des membres titulaires, les membres suppléants participent de plein droit aux travaux.

Les résultats des élections 2007 au CNU (pour la mandature 2008-2011) ont reflété la confiance témoignée à la liste **VARIANCE** puisque, sur chacun des deux collèges, la liste est arrivée amplement en tête :

Collège 1 des Professeurs des Universités : 31% des votes en faveur de VARIANCE

4 élus : Rowe Frantz, Buttin Christine épouse Pochet (remplacé par Voilet Anne, épouse Pezet en cours de mandat), Pache Gilles, Lilti Jean-Jacques

Collège 2 des Maîtres de conférences : 31% des votes pour VARIANCE

4 élus : Thauvron Arnaud, Rispal Martine, Livolsi Laurent, Hollender Sylvie épouse Chabi

Les membres du CNU élisent en leur sein, au scrutin uninominal majoritaire à deux tours, un bureau composé de la manière suivante (pour la dernière mandature 2008-2011) :

- un président : Monique Zollinger
- un premier vice-président : Yves Négro
- un deuxième vice-président : Eric Allix-Desfautaux
- un assesseur : Thierry Come

Proposition VARIANCE

Un tiers des membres du CNU sont actuellement nommés par le Ministère. Ce mécanisme a montré que le choix de certains nommés n'était aucunement fondé sur un principe de rééquilibrage disciplinaire ou géographique, mais était utilisé pour renverser les majorités issues des urnes.

Le maintien du cordon entre gouvernement et instance de promotion des universitaires nous semble difficilement soutenable. Face au risque d'utilisation politique des nominations, **VARIANCE** se prononce contre ce principe et plaide pour que les 36 membres du CNU soient tous des membres issus des urnes.

Tant que le principe de nomination sera maintenu, VARIANCE demande à ce que les membres non élus soient désignés par le Ministère sur proposition de chacune des lites, au prorata du nombre de voix obtenues à l'issue du scrutin.

Les élus VARIANCE des précédentes mandatures

2008-2011

Sylvie Hollender épouse Chabi

Jean-Jacques Lilti

Laurent Livolsi

Gilles Pache

Christine Pochet

Martine Rispal

Frantz Rowe

Arnaud Thauvron

2004-2007

Christophe Bénavent

Hélène Rainelli-Le Montagner

Jean-François Trinquecoste

Marc Bonnet

Michel Gervais

Pedro Arbulu

Serge Amabilé

Stéphanie Chatelain-Ponroy

2000-2003

Alain Burlaud

Amédée Pedon

Géraldine Schmidt

Hervé Fenneteau

Michel Levasseur

Sophie Morin-Delerm

6. LA RÉMUNÉRATION

6.1. Le classement des enseignants-chercheurs

L'application 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 la recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur a fait l'objet :

- de fiches techniques mises en ligne sur le portail Galaxie ;
- une circulaire adressée le 22 janvier 2010 aux présidents d'universités ;
- une « calcullette » mise en ligne sur le site Galaxie.

Lors de la nomination, les MCF disposent d'1 an à compter de la notification de leur arrêté de notification et les PU disposent d'1 an à compter de la date de publication au JO du décret de nomination pour déposer une demande de classement.

Le comité scientifique est compétent pour se prononcer sur les services antérieurs des enseignants-chercheurs. L'intéressé doit apporter tous les éléments nécessaires au traitement de son dossier, et éclairer ses éléments, le cas échéant, par une lettre explicative. Si aucune forme particulière n'est imposée aux justificatifs, ils doivent contenir les éléments les plus probants sur le fond, dans les conditions qui permettent de traiter clairement le dossier. Les pièces justificatives en langue étrangère doivent, en principe, faire l'objet d'une traduction certifiée (loi n° 94-665 du 4 août 1994, art. 3 du décret n° 2010-311). L'acceptation d'une traduction non certifiée ou de documents non traduits qui seraient aisément compréhensibles, relève de l'appréciation et la responsabilité des établissements.

Les recherches effectuées en vue de la préparation du doctorat sont prises en compte dans la limite de 3 ans si celles-ci ont été effectuées dans le cadre d'un contrat de travail ayant fait l'objet d'une convention avec une personne publique, sinon une bonification tarifaire de 2 ans doit être prise en compte.

La prise en compte des contrats d'ATER présente des situations complexes, différemment interprétées par les établissements, selon que les contrats sont conclus dans le cadre de la préparation de la thèse, ou d'une année post-doctorale.

Les recherches effectuées après l'obtention du doctorat, dans le cadre d'un contrat de travail sont prises en compte en totalité dans la limite de 4 ans, en fonction de la nature, de la fonction et de la durée des recherches effectuées.

Par ailleurs, les fonctions qui ne sont pas exercées à temps plein sont prises en compte à concurrence des services effectués. Une même période ne peut donner lieu à prise en compte qu'une seule fois.

Les services gestionnaires des ressources humaines de l'établissement préparent le travail du comité scientifique puis effectuent le calcul final du classement de l'intéressé et attribuent l'échelon correspondant, en prenant en compte l'avis du comité scientifique.

L'intéressé peut demander, pendant 1 an, la révision de ce classement en produisant des pièces justificatives complémentaires. Passé ce délai, le classement devient définitif et l'intéressé ne peut le contester que par des voies de recours légales.

6.3. La grille des salaires à l'université et dans un établissement public

	Durée de l'échelon	Indice majoré	Salaire brut	Salaire net approx.
Maître de Conférences				
Classe normale				
1er échelon	1 an	454	2 102	1 740
2e échelon	2 ans 10 mois	511	2 366	1 959
3e échelon	2 ans 10 mois	564	2 611	2 162
4e échelon	2 ans 10 mois	623	2 885	2 388
5e échelon	2 ans 10 mois	673	3 116	2 580
6e échelon	3 ans 6 mois	719	3 329	2 756
7e échelon	2 ans 10 mois	749	3 468	2 871
8e échelon	2 ans 10 mois	783	3 626	3 002
9e échelon		821	3 801	3 147
Hors classe				
1er échelon	1 an	658	3 047	2 522
2e échelon	1 an	696	3 223	2 668
3e échelon	1 an	734	3 399	2 814
4e échelon	1 an	776	3 593	2 975
5e échelon	5 ans	821	3 801	3 147
6e échelon				
1er chevron	1 an	881	4 079	3 377
2e chevron	1 an	916	4 241	3 511
3e chevron		963	4 459	3 692
Professeur				
2ème classe				
1er échelon	1 an	658	3 047	2 522
2e échelon	1 an	696	3 223	2 668
3e échelon	1 an	734	3 399	2 814
4e échelon	1 an	776	3 593	2 975
5e échelon	3 ans 6 mois	821	3 801	3 147
6e échelon				
1er chevron	1 an	881	4 079	3 377
2e chevron	1 an	916	4 241	3 511
3e chevron		963	4 459	3 692
1ère classe				
1er échelon	3 ans	821	3 801	3 147
2e échelon	3 ans			
1er chevron	1 an	963	4 459	3 692
2e chevron	1 an	1004	4 649	3 849
3e chevron		1058	4 899	4 056
3e échelon				
1er chevron	1 an	1115	5 163	4 274
2e chevron	1 an	1139	5 274	4 366
3e chevron		1164	5 390	4 462
Classe exceptionnelle				
1er échelon				
1er chevron	1 an	1164	5 390	4 462
2e chevron	1 an	1217	5 635	4 665
3e chevron		1270	5 880	4 868
2e échelon				
1er chevron	1 an	1270	5 880	4 868
2e chevron		1320	6 112	5 060

Valeur brute du point : 4,630291 septembre 2011

Valeur approximative nette du point d'indice : 3,833447251