

# LA LPR : FAITS ET ENJEUX (POUR LES SCIENCES DE GESTION)

Webinaire Variance du 17 mars 2021

# I – CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA LOI LPR

## ELEMENTS DE CONTEXTE

- La LRU (2007), l'autonomisation des établissements, les mutations de l'université publique
- La concurrence internationale et le poids des classements
- Le « décrochage » de la France
- Les 3 rapports préparatoires (09/2019) :
  - « *Financement de la recherche* »
  - « *Recherche partenariale et innovation* »,
  - « *Attractivité des emplois et des carrières scientifiques* »

## PETITE CHRONOLOGIE

- **Initiée début 2019** —> présentation au Conseil des ministres en juillet 2020
- Adoption avec modifications par Assemblée Nationale + Sénat à l'automne 2020
- Renommée **LPR** / « loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur »
- Adoption définitive par Assemblée Nationale + Sénat le 17/11/2020
- Saisine du Conseil Constitutionnel les 27 et 30/11/2020 : avis rendu le 21/12/2020 (2 articles sur 48 déclarés inconstitutionnels)
- **Publication de la loi le 24/12/2020**

## ESPRIT DE LA LOI (I)

### **Trois ambitions affichées :**

- mieux financer et évaluer la recherche publique
- améliorer l'attractivité des métiers de la recherche
- replacer la science dans une relation ouverte avec toute la société

## ESPRIT DE LA LOI (2)

- Un effort budgétaire (*mais progressif, et sans correction de l'inflation*)
- Un accord sur la revalorisation de la carrière des EC (*surtout en début de carrière*)
- Une augmentation des primes et des possibilités d'avancement (*par titularisation locale vs. qualification nationale*)
- Une accentuation du processus de contractualisation du statut des personnels et des activités de la recherche
- Un renforcement des liens entre recherche privée et publique

## PRINCIPALES CRAINTES EXPRIMEES

- Disparition à terme de la fonction publique statutaire de la recherche
- Précarisation des personnels
- Exacerbation du localisme
- Valorisation du service rendu
- Dépendance de l'exercice des missions à des intérêts privés et à une politique scientifique d'Etat
- Accentuation de la concurrence et de la hiérarchisation (des établissements et des E-C)
- Remise en cause des libertés académiques et de l'indépendance des chercheurs et EC
- Effort budgétaire non supporté par les gouvernements successifs sur 10 ans
- Inefficacité des mesures en terme d'attractivité et de performance de la recherche française
- ...

## II – LA LPR ET LA CARRIERE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

## LA LPR ET LA CARRIERE DES E-C (I)

### La revalorisation des salaires « débutants »

- En 2021, CR et MCF nouvellement recrutés ne pourront pas être rémunérés en dessous de 2 SMIC (*mais selon quel calcul ? Et qui paie ?*)
- Un accompagnement de 10 000 euros pour démarrer leurs travaux
- 5 200 recrutements supplémentaires prévus
- Rémunération des doctorants progressivement revalorisée de 30%
- Nombre de thèses financées dans tous les champs disciplinaires augmenté de 20%.

## LA LPR ET LA CARRIERE DES E-C (2)

### Le repyramidage :

- Objectif : 60% MCF et 40% PU (en 06, environ 75% et 25%)  
—> *Promotion de 2000 postes de MCF en PU, dont 800 en 2022*  
*(mais qui octroie ces promotions ? Etablissements et/ou CNU ? En cours d'arbitrage...)*

### La structure indemnitaire :

- Revalorisation de la PRES (en 2021 : + 1 090 € pour les MCF et + 580 € pour les PU)
- PEDR et Prip (investissement pédago) : objectif 45% de bénéficiaires
- Une nouvelle prime pour la reconnaissance de nouvelles fonctions ?

## LA LPR ET LA CARRIERE DES E-C (3)

### Les **tenure-tracks**

- Agent **contractuel** de droit public, titulaires d'un doctorat
- « **Chaires de professeurs juniors** » : financement recherche 200K€, sur appel à projet
- Avis d'une commission ad hoc et maximum de 15 % des recrutements autorisés dans le corps concerné (ou 25 % si moins de 5)
- Durée du contrat : **3** ans mini et **6** ans maxi
- **Titularisation par le président de la République** sur proposition du chef d'établissement, après audition et avis de la commission de titularisation.

## LA LPR ET LA CARRIERE DES E-C (4)

- **Recrutement des MCF\***

- **à titre expérimental (4 ans)**, un établissement public peut demander, après approbation du CA, à être autorisé à déroger pour un ou plusieurs postes à l'exigence d'une qualification par le CNU
- [exception pour les disciplines de santé et les disciplines avec concours nationaux d'agrégation]

*\*Un décret doit préciser les conditions de cette expérimentation, « après concertation avec l'ensemble des parties prenantes »*

*\* Le HCERES chargé de suivre l'évolution des pratiques et processus de recrutement et de dresser le bilan de l'expérimentation en 2024*

- **Passage MCF —> professeurs** : « La qualification par l'instance nationale n'est pas requise lorsque le candidat est maître de conférences titulaire. »

—> applicable dès la session de qualification en février 2021

## AU TOTAL...

- de bonnes intentions mais une série de mesures peu articulées entre elles,
- une promulgation hâtive,
- des amendements « surprise » (ex. suppression qualification par le CNU),
- une consultation... a posteriori,
- des décrets d'application en cours d'élaboration,

—> situation actuelle floue et incertaine

### III – ENJEUX POUR LES SCIENCES DE GESTION ET DU MANAGEMENT

# LES ENJEUX POUR LES SC. DE GESTION

- **Un besoin en postes de PU (environ 25% seulement du total des E-C)**
- **Le rôle du CNU dans le processus de qualification**
  - Des MCF : pour l'instant section 06 non concernée par l'expérimentation car concours d'agrégation
  - Des PU : pas de qualification PU par le CNU en 2021
  - Consultations et négociations en cours avec le ministère ? Cf. exemple du Groupe I (disciplines juridiques)
- **Le bilan du décontingement :** rapport HCERES de 2019 coordonné par P.L. Dubois\*
  - **Analyse** factuelle et chiffrée comparant voie 46.I et agrégation + une vingtaine d'auditions de représentants de différentes parties prenantes
  - **Recommandation** : maintien d'une diversité de voie d'accès (agrégation, 46.I, 46.3) en les rendant plus attractives par certains aménagements, et **sans retour au contingentement**

\* <https://www.hceres.fr/fr/actualites/sciences-economiques-et-sciences-de-gestion-evaluation-du-dispositif-experimental-de>

## ZOOM SUR LE DECONTINGEMENT

*Le « décontingement » [...] signifie que le concours national de l'agrégation, qui jusqu'alors devait représenter au moins 50% des recrutements (hors mutation), n'est plus la voie prioritaire d'accès au poste de professeur des universités dans ces deux disciplines.*

*[Source : Site du HCERES]*

- Avant 2015 : agrégation + 46.3 (« voie longue »), avec contingentement du nombre de postes 7/9 et 2/9
- 2015-2020 : agrégation + 46.1 + 46.3, avec décontingement à titre expérimental
- Fin 2020 : fin de l'expérimentation —> retour au contingentement

—> les juristes n'ont pas fait partie de l'expérimentation décontingement

—> les économistes : poursuite du décontingement + concours « dormant »

# ZOOM SUR LE DECONTINGEMENT

Période expérimentale  
de décontingement

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Postes agrégation	12 (agrég interne)	24 (agrég externe)	11 (agrég interne)	17 (agrég externe)	—	7 (agrég externe)	—	4 (agrég externe)	—	—
Postes voie 46.1	—	—	—	11	54	44	34	35	20	4 (+?)

+ postes 46.3 « voie longue » de moins en moins nombreux depuis 2015

# LA SITUATION ACTUELLE EN SCIENCES DE GESTION

- **Les postes de PU ouverts en 2021**

- 4 postes en 46.I + postes en 5I (mutation)
- Mais situation non figée avant le 30 juin 2021 (possibilité de 4 à 6 postes de plus ?)

- **Le concours d'agrégation 2021-22**

- Des postes fléchés sur 2 spécialités et connus avant le début du concours ?
- Une modification des épreuves ? Un nouveau processus d'appariement ?
- Un appel à mettre des postes au concours, date limite 30 juin

- **Perspectives en 2022 et 2023 ?**

- Une hypothèse 1/3 agrég et 2/3 voie 46 sur 2 ans

*[Ex/ 10 postes agrég 2021-22 = 10 postes 46 en 2022 et 10 en 2023]*

- Les postes voie 46 « en priorité » aux établissements ayant mis postes au concours

## LES POINTS DE DEBAT

- ***Quelles pratiques de recrutement et d'avancement des enseignants-chercheurs de notre section ?***
- ***Quelles opinions et perceptions au sein de la communauté académique ?***
- ***Pour répondre à quels enjeux en priorité ?***
  - Attractivité et rétention
  - Motivation et implication
  - Enseignement
  - Recherche et publication
  - Implication institutionnelle
  - Mobilité(s)
  - Equité de traitement
  - Egalité pro
  - Enjeux sociaux et sociétaux ...
- ***Quelles modalités de régulation souhaitables ?***
  - Rôle du CNU
  - Composition et rôle des COS
  - Critères HDR
  - Agrégation
  - Charte de bonnes pratiques
  - ...