

VARIANCE

CNU 06

La carrière des Enseignants-Chercheurs
en Sciences de Gestion
à l'Université

Juin 2007

www.variance-cnu06.org

Sommaire

1. Les Maîtres de Conférences

- 1.1. La qualification par le CNU
- 1.2. Le recrutement par l'établissement : la commission de spécialistes
- 1.3. La mutation des maîtres de conférences
- 1.4. Les promotions des maîtres de conférences
- 1.5. L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)

2. Les Professeurs d'Université

- 2.1. La qualification par le CNU
- 2.2. Les concours d'agrégation
- 2.3. Les promotions des Professeurs d'Université

3. Les congés pour recherches ou conversions thématiques

4. Réflexions sur la gestion des carrières

5. Le CNU

6. Grille des salaires

Les effectifs enseignants-chercheurs en Science de Gestion (données 2005-2006)

	MCF	PR	Total
Femmes	575	68	643
Hommes	745	320	1065
Total	1320	388	1708

Entre 1992 et 2004, le corps a connu une croissance de plus de 120 %.

La section regroupe en 2006 1.708 personnes, dont 388 professeurs et plus de 1.320 MCF, soit une proportion de 23 % de professeurs pour 77% de maîtres de conférences. Ces chiffres peuvent être comparés avec ceux des sciences économiques (section 05) où les professeurs représentent 31% des enseignants-chercheurs.

	MCF	PR	MCF (%)	PR (%)
Droit privé	1105	535	67%	33%
Droit public	774	513	60%	40%
Histoire du droit	162	120	57%	43%
Sc. Politiques	203	123	62%	38%
Sc. Économiques	1273	562	69%	31%
Sc. de gestion	1320	388	77%	23%

La pyramide des âges des MCF met en évidence une forte concentration dans la tranche 32-40 ans. Un autre groupe moins important correspond à la tranche d'âge des 54-60 ans. En ce qui concerne les répartitions par classes, on observe que 7,5 % des MCF sont en hors classe.

La pyramide des âges des professeurs montre que près de 50 % des professeurs ont plus de 55 ans. 42,5 % les professeurs sont en 2^{ème} classe, 43,5 % en 1^{ère} classe et 14 % en classe exceptionnelle.

Une projection à 10 ans (prenant en compte les départs à la retraite, les recrutements au rythme actuel et les promotions au rythme actuel) met en évidence les phénomènes suivants :

- Les caractéristiques du corps des professeurs devraient rester relativement stables ;
- En revanche, les MCF seront très nombreux à l'échelon 9 de la classe unique, et buteront contre la "hors classe", limitée à 8 % de l'effectif total ;
- On peut en conclure que le système de rémunération et de promotion est médiocrement incitatif pour les MCF avec le risque de secondarisation si la majorité des MCF renonce à la recherche. Paradoxalement, il est plus incitatif pour les professeurs, même s'il y a un goulot d'étranglement pour la classe exceptionnelle.

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. Ils assurent la direction, le conseil et l'orientation des étudiants. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes 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 l'éducation permanente.

Ils ont également pour mission le développement 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 à la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique. Ils contribuent au sein de la communauté scientifique et culturelle internationale à la transmission des connaissances et à la formation. Ils contribuent également au progrès de la recherche. Ils peuvent se voir confier des missions de coopération internationale.

1. Les maîtres de conférences

Ce corps comporte une classe normale comportant neuf échelons et une hors classe comportant six échelons

Les maîtres de conférences 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 maître de conférences établie par le Conseil national des universités (CNU).

1.1. La qualification par le CNU

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

1°) Être titulaire, du doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches.

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 ci-après.

2°) Justifier, au 1^{er} janvier de l'année d'inscription, d'au moins trois ans d'activité professionnelle effective dans les six 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.

Doctrines 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.

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.

Les demandes d'inscription sur la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences, assorties d'un dossier individuel, sont examinées par la section O6 (Sciences de Gestion) 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. La qualification cesse d'être valable à l'expiration d'une période de quatre ans.

Doctrines 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. De même, 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.

Les rapporteurs, qui peuvent recueillir sur les dossiers des candidats l'avis écrit d'experts extérieurs, établissent des rapports écrits. Le CNU communique par écrit à chaque candidat non inscrit sur la liste les motifs pour lesquels sa candidature a été écartée. (Cette information est donnée au candidat qui en fait la demande auprès du Ministère).

Doctrines du CNU

Au cours de la dernière mandature, 1 172 dossiers ont été examinés par le CNU et 510 dossiers ont été qualifiés, ce qui correspond à un taux moyen de qualification de 43,5 %.

	2004	2005	2006	2007
Nombre de candidats inscrits à la qualification	364	356	360	384
Nombre de candidats ayant concouru	297	292	274	309
Nombre de candidats qualifiés	120 (40%)	128 (43%)	118 (43%)	144 (47%)

Notre section est caractérisée par un taux relativement élevé de thèses qui sont qualifiées (10% en moyenne dans les autres sections) 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 2006, 105 postes ont été offerts au recrutement (ratio qualifiés / postes offerts = 1,12). 94 d'entre eux ont été pourvus (soit un taux de couverture de 89,5%) : 50 femmes et 44 hommes.

Les MCF recrutés ont été, dans leur grande majorité, qualifiés l'année de leur recrutement. Ainsi, en 2006, 73 recrutés avaient été qualifiés cette même année, 16 avaient été qualifiés en 2005, 4 en 2004 et 1 en 2003.

En ce qui concerne les qualifications de MCF, on observe une tendance à une élévation de l'âge moyen des candidats : moins de 10 % se portent candidats avant 28 ans et près de 25 % ont plus de 40 ans.

L'âge moyen des recrutés était de 34 ans en 2006.

Dans environ 90% des cas, 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.

Pistes de réflexion VARIANCE

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. Ne faudrait-il pas envisager un travail en commissions lorsqu'il y a divergence afin de diminuer l'asymétrie d'information ?

Les trois missions des enseignants-chercheurs (enseignements, 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 faiblesses 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 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.

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 démontre une implication dans le fonctionnement de nos institutions que le CNU prend en compte.

Pistes de réflexion VARIANCE

Variance pense que le rôle des classements de revues (du type de celui du CNRS) est ambigu car 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.

D'autre part, et s'il est important de publier dans des revues internationales, il ne faut pas pour autant saborder la recherche francophone en dévalorisant les publications en français. Cela suppose en particulier que le CNU reformate la grille du CNRS sous peine de faire disparaître les publications francophones et d'accélérer le clivage.

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

1.2. Le recrutement par l'établissement : la commission de spécialistes

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 remplissant, à la date de clôture des inscriptions, les conditions mentionnées ci-dessus.

2°) Le deuxième concours est ouvert aux personnels enseignants titulaires de l'enseignement du second degré.

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 quatre années d'activité professionnelle effective dans les sept 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'un an à cette même date.

4°) Le quatrième concours est ouvert aux personnels enseignants titulaires de l'École nationale supérieure d'arts et métiers.

La commission de spécialistes de l'établissement examine les titres, travaux et activités des candidats et, après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau pour chaque candidat, établit une liste des candidats admis à poursuivre le concours, qui seront donc auditionnés. Les rapporteurs établissent des rapports écrits. L'audition des candidats est faite selon des modalités identiques pour un même concours, soit par la commission de spécialistes, soit par une sous-commission d'au moins quatre membres. La commission de spécialistes 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, la commission de spécialistes 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.

Les maîtres de conférences sont nommés en qualité de stagiaire. La durée du stage est fixée à un an. A l'issue du stage, les maîtres de conférences stagiaires sont soit titularisés, soit maintenus en qualité de stagiaires 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 de la commission de spécialistes, le maître de conférences stagiaire peut saisir le conseil d'administration de son établissement.

1.3. La mutation des maîtres de conférences

La commission de spécialistes examine les candidatures à la mutation.

La proposition de la commission de spécialistes est transmise, en vue de recueillir leur avis, au conseil d'administration de l'établissement. Lorsque la demande de mutation s'accompagne d'une demande de changement de discipline, le chef d'établissement recueille également l'avis du conseil scientifique. Si ces avis sont favorables, le ministre chargé de l'enseignement supérieur prononce la mutation.

S'ils ne justifient pas de trois ans de fonctions d'enseignant-chercheur en position d'activité dans l'établissement où ils sont affectés, les maîtres de conférences ne peuvent déposer une demande de mutation qu'avec l'accord de leur chef d'établissement d'affectation, donné après avis favorable du conseil d'administration, ainsi que, le cas échéant, du directeur de l'institut ou de l'école.

1.4. Les promotions des maîtres de conférences

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 maîtres de conférences remplissant les conditions prévues. Il est prononcé selon les modalités définies ci-dessous.

- L'avancement a lieu, d'une part, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités 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...

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

Administration : appréciée en fonction des responsabilités exercées. Le suivi de rapports de stage et autres participation aux jurys de fin d'année sont considérés comme faisant partie 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.

Les promotions nationales ne concernent que 2,5 % des effectifs par an, soit 7 ou 8 promotions de MCF hors classe par an, pour une centaine de candidats.

	2004	2005	2006	2007
Nombre de promotions	8	8	7	10
Nombre de candidats	107	108	97	Xx

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.

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 1300 MCF dans une dynamique universitaire.

Par ailleurs, il y a inéquité 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 promus que ceux qui sont peu nombreux au sein de leur classe d'âge.

Pour gommer cette inéquité, 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 ».

- d'autre part, sur proposition du conseil d'administration de l'établissement dans la limite des promotions offertes dans l'établissement, toutes disciplines confondues. Le nombre total de promotions possibles au niveau local est le même que celui des promotions au niveau national, toutes disciplines confondues. Toutefois, lorsque le nombre des enseignants-chercheurs affectés à un établissement est inférieur à 50, l'ensemble des avancements est prononcé sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités après avis du conseil d'administration de l'établissement.

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.

Pistes de réflexion VARIANCE

Depuis 8 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, que les pratiques de la 6^{ème} section s'alignent sur celles de la 5^{ème} section, selon lesquelles les membres du CNU ne sont pas promouvables pendant la durée de leur mandat. Il n'avait malheureusement pas été possible de réunir une majorité sur cette proposition.

A l'occasion de mandature 2004-2007, il nous a semblé important qu'un nouveau pas soit fait pour l'établissement de règles claires. En effet, et même si de nombreux membres du CNU peuvent légitimement prétendre à une promotion en fonction des critères scientifiques, cela ne nous paraît pas souhaitable pour plusieurs raisons :

- Le fait d'être juge et partie n'est pas conforme aux principes élémentaires de bonne gouvernance que nous enseignons à nos étudiants en management dans les universités ;
- Les candidatures de membres du CNU risquent d'empoisonner les relations entre collègues de cette instance, alors même que nous sommes tous présents ici pour rendre service à la communauté, ce qui demande des conditions de travail qui soient aussi sereines que possible ;
- Au delà des principes généraux, nous connaissons tous la situation conjoncturelle de notre

communauté : nombreux sont nos collègues hors CNU qui méritent depuis longtemps une promotion, mais qui ne l'obtiennent pas en raison des restrictions budgétaires de ces dernières années. Face à une telle pénurie, les candidatures de membres de CNU nourrissent la suspicion sur la possibilité offerte à ces derniers de se servir en premier. Même infondé, ce sentiment nuit à l'image du CNU ;

- Il est bien entendu possible pour un membre du CNU qui souhaite obtenir une promotion de l'obtenir par la voie de l'avancement local, ou bien de démissionner.

En conséquence, les membres de la liste Variance ont renouvelé la proposition de leurs prédécesseurs et demandé que, conformément à la règle entérinée par d'autres sections, le principe de non éligibilité des membres du CNU 6^{ème} section à la promotion pendant leur mandat soit adopté comme règle de fonctionnement.

Un vote a été demandé sur la proposition suivante : « Le CNU prend la décision de ne pas examiner les candidatures à la promotion présentées par ses membres ». Le résultat du vote a été le suivant :

Oui : 9
Non : 21
Blancs : 3

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.**

1.5. 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'habilitation à diriger des recherches permet notamment d'être candidat à l'accès au corps des professeurs des universités.

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, accompagnés 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.

Pistes de réflexion VARIANCE

Un temps déconsidérée, l'Habilitation à Diriger les Recherches 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 d'Université

Les professeurs des universités sont recrutés :

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

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'habilitation à diriger des recherches. Le doctorat d'État est admis en équivalence de l'habilitation à diriger des recherches.

2°) Justifier, au 1^{er} janvier de l'année d'inscription, d'au moins cinq ans d'activité professionnelle effective dans les huit 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 professeur des universités 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 professeur des universités.

Doctrines 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. Ce candidat devra également justifier d'une activité de recherche de très grande qualité (publications majeures dans des revues à comité de lecture lui ayant donné une réelle notoriété) et d'une implication significative dans le fonctionnement de son établissement d'affectation (responsabilités professionnelles de très haut niveau).

En 2004, 24 candidatures ont été déposées et une candidature a été retenue pour la qualification aux fonctions de Professeur des Universités en Sciences de Gestion.

En 2005, 31 candidatures ont été déposées et quatre candidatures ont été retenues pour la qualification.

En 2006, 23 candidatures ont été déposées et deux candidatures ont été retenues pour la qualification. Deux postes ont été pourvus (taux de couverture : 100%)

En 2007, 29 candidatures ont été déposées et 2 candidatures ont été retenues pour la qualification.

Pistes de réflexion VARIANCE

Tel qu'il fonctionne actuellement, le système de qualification à la fonction de professeur 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 CNU 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 professeur des universités cesse d'être valable à l'expiration d'une période de quatre ans.

Les concours par établissement (voie longue et voie professionnelle) sont organisés selon les modalités suivantes pour les candidats, remplissant les conditions pour la qualification aux fonctions de Professeur d'Université :

- Dans la limite du neuvième des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, des concours sont réservés aux maîtres de conférences qui ont accompli cinq années de service dans l'enseignement supérieur ;
- Dans la limite du neuvième des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, des concours sont réservés aux maîtres de conférences qui ont accompli dix années de service dans un établissement d'enseignement supérieur de la Communauté européenne, d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou dans un autre établissement d'enseignement supérieur au titre d'une mission de coopération culturelle scientifique et technique, dont cinq années en qualité de maître de conférences titulaire ou stagiaire ;
- Dans la limite des deux neuvièmes des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, des concours sont réservés :
 - Aux candidats comptant au moins six ans d'activité professionnelle effective dans les neuf 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 1^{er} janvier de l'année du concours ou ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an, à cette même date;

Les proportions mentionnées au présent article sont calculées au niveau national.

Le recrutement des qualifiés par le CNU

La commission de spécialistes 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 la commission de spécialistes, 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 la commission de spécialistes. La commission de spécialistes classe au maximum cinq candidats pour chaque emploi offert au concours.

La liste de classement établie par la commission de spécialistes est transmise au conseil d'administration de l'établissement.

2.2. Les concours d'agrégation

Dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, deux concours nationaux d'agrégation sont organisés pour chaque discipline :

- Le premier concours (Agrégation externe) est ouvert aux candidats titulaires du doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches. Les titulaires de diplômes universitaires, qualifications et titres de niveau équivalent peuvent être dispensés du doctorat par décision du jury.
- Le second concours (Agrégation interne) est ouvert aux maîtres de conférences et maîtres-assistants âgés, au 1^{er} janvier du concours, d'au moins quarante ans et comptant à cette même date au moins dix années de service dans un établissement d'enseignement supérieur. Les candidats au second concours doivent être titulaires du doctorat ou d'un diplôme équivalent.

Le ministre chargé de l'enseignement supérieur fixe, pour chaque discipline, le nombre des 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 dans la discipline au second concours, d'une part, et aux concours ouverts en application du 3°) et du 4°) de l'article 46, d'autre part.

Pistes de réflexion 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 Professeurs/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, le 46 - 3 et le 46 - 4 ;
2. les carrières ne sont pas forcément linéaires et pas toujours 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 sont offertes.

L'agrégation externe (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 quarante-cinq minutes. Lorsque l'ensemble des candidats a subi l'épreuve, le jury établit la liste de ceux d'entre eux qu'il autorise à poursuivre le concours.

Après cette 1^{ère} épreuve, le concours comprend pour la section sciences de gestion, deux leçons après 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, une leçon destinée à vérifier les connaissances générales du candidat dans le domaine des sciences de gestion ;
- Pour l'admission, 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.

Pratiques des jurys

Le concours a lieu tous les deux ans. Le dernier s'est déroulé en 2006-2007 (pour des prises de poste en septembre 2007). Le prochain aura donc lieu en 2008-2009.

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.

Pistes de réflexion 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.

Les avantages de l'agrégation externe : elle 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.

Les 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 plus de 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.

Agrégation interne (46-2)

Les conditions requises pour être candidat sont d'avoir plus de 40 ans et plus de 10 ans d'ancienneté dans l'Université française, avec possibilité de valider des années d'expérience professionnelle.

Le concours comprend une leçon sur travaux et un commentaire d'un grand auteur.

Pistes de réflexion 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 à l'Université.

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.

Voie longue (46-3)

La voie longue est destinée aux candidats de plus de 40 ans avec plus de 10 ans d'ancienneté. Elle commence par une pré-sélection au niveau des commissions de spécialistes des universités ayant demandé un poste. Ensuite, le dossier est examiné par deux rapporteurs du CNU qui qualifient (ou non) le dossier sans tenir compte du classement effectué au niveau local ; il y a toutefois très peu de professeurs promus par cette voie (de zéro à 2 ou 3 selon les années).

Pistes de réflexion VARIANCE

Avantages : cette voie permet à un MCF qui s'est investi dans une université 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 d'IUT, par exemple, de devenir professeur s'il n'a pas de publications.

Variance souhaite, par ailleurs, que le CNU puisse auditionner les candidats au 46.3.

Voie professionnelle (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 quelques 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 doctorats et à conduire des programmes de recherche. Cela conduit à maintenir cette voie fermée pour le moment.

Pistes de réflexion 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.

2.3. Les promotions des professeurs d'universités

L'avancement de la deuxième classe à la première classe des professeurs des universités a lieu dans la limite des emplois budgétaires vacants de professeur de première classe. Il est prononcé selon les modalités définies ci-dessous :

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

Doctrine du CNU

Les promotions nationales ne concernent que 2,5 % de l'effectif par an : environ 8 promotions par an à la 1^{ère} classe des professeurs et environ 3 promotions par an en classe exceptionnelle, plus environ 2 par an pour le 2^{ème} échelon de la classe exceptionnelle.

		C1	CE1	CE2
2004	Nombre de promotions	8	2	2
	Nombre de candidats	93	44	8
2005	Nombre de promotions	8	3	2
	Nombre de candidats	93	48	9
2006	Nombre de promotions	8	4	3
	Nombre de candidats	92	39	5
2007	Nombre de promotions			
	Nombre de candidats			

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

- Passage des en première classe : au moins 5 ans d'ancienneté en seconde classe ;
- Passage en classe exceptionnelle 1 : au moins 10 ans d'ancienneté en première classe ;

■ • Passage en classe exceptionnelle 2 : au moins 2 ans d'ancienneté en classe exceptionnelle 1.

- sur proposition du conseil scientifique dans la limite des promotions offertes dans l'établissement, toutes disciplines confondues, sans que le nombre de ces promotions puisse être inférieur à celui des promotions prononcées préalablement sur proposition des sections du Conseil national des universités. Toutefois, lorsque le nombre des professeurs des universités affectés à un établissement est inférieur à 30, l'ensemble des avancements est prononcé sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités après avis du conseil scientifique de l'établissement.

Les professeurs des universités qui exercent des fonctions autres que d'enseignement et de recherche peuvent demander, chaque année, à bénéficier de la procédure d'avancement définie ci-après. Le conseil scientifique de chaque établissement rend un avis sur les professeurs des universités qui ont demandé à bénéficier de cette procédure. Il établit les propositions d'avancement qu'elle adresse au ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Dans tous les cas, les propositions d'avancement des professeurs des universités assumant des fonctions de président ou de directeur d'établissement public d'enseignement supérieur sont établies sans consultation préalable du conseil scientifique.

Par dérogation aux dispositions de l'article 56 ci-dessus, les professeurs ayant bénéficié au titre de leur spécialité d'une distinction scientifique peuvent être nommés à la 1^{ère} classe sur proposition du groupe de sections compétent du Conseil national des universités siégeant en formation restreinte aux présidents et premiers vice-présidents de section.

3. Congé pour recherches ou conversions thématiques

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques, d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Toutefois, ceux qui ont été nommés dans un corps d'enseignants-chercheurs depuis au moins trois ans peuvent bénéficier de ce congé.

Les bénéficiaires de ce congé demeurent en position d'activité. Ils conservent donc la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

Les congés pour recherches ou conversions thématiques sont accordés, dans la limite d'un contingent national, au vu des projets présentés par les candidats, sur proposition des sections du Conseil national des universités ou du conseil scientifique de l'établissement.

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.

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 et, lorsque le congé a été accordé sur sa proposition, à la section compétente du Conseil national des universités.

Référence : Article 19 du Décret du 6 juin 1984.

4. Réflexions sur la gestion des carrières

Quelques constats :

- La politique de recrutement et de promotion actuelle n'assure pas l'attractivité, l'équité et le rayonnement de notre profession ;
- Le système actuel privilégie les publications multiples dont la valeur ajoutée est parfois faible et de préférence dans des revues anglo-saxonnes plutôt que les recherches innovantes et répondant à une demande scientifique et sociale. Cela ne risque-t-il pas de réduire le rôle du CNU à un simple travail de secrétariat pour « compter les points » ?
- Le système actuel incite peu à s'investir dans les directions de diplômes et dans les relations avec le monde professionnel. Cela n'est pas rééquilibré par le système de promotion locale, qui donne un poids important au clientélisme ;
- Le système consulaire devient plus attractif que la carrière universitaire pour les gens qui publient beaucoup ;
- Il y a un faible nombre de promotions actuellement, sans augmentation en valeur absolue malgré l'accroissement des effectifs de la section O6 ;
- Implicitement, le système des promotions incite une partie importante du corps à s'investir ailleurs que dans la recherche et les responsabilités administratives, même si ce phénomène est contrebalancé en partie par la conscience professionnelle ;
- Le système ne permet pas de prendre en compte la variété des carrières, qui est pourtant nécessaire au fonctionnement et au rayonnement du système ;
- Le coût de non efficacité du système actuel est probablement très supérieur au coût de mise en place d'un dispositif équitable et stimulant de gestion des carrières.

Quelques pistes de réflexion

- Ne faut-il pas réfléchir à une politique de gestion des carrières où l'accroissement du nombre de promotions se ferait en échange d'une plus grande performance du système ?
- Ne faut-il pas regrouper au niveau national toutes les promotions et primes, quitte à créer des sous-commissions mixtes CNU / Établissements ?
- Proposition d'un examen systématique de chaque enseignant-chercheur tous les trois ans, dans le cadre d'un système de « haies » qui jalonnent la carrière, et avec prise en compte de critères variés tels que :
 - Publications par catégories (critère traditionnel) ;
 - Direction de thèses et de recherches ;
 - Création de livres et de supports pédagogiques ;
 - Direction de diplômes et d'institutions ;
 - Investissement dans les associations académiques ;
 - Organisation de manifestations et de groupes de recherches ;
 - Développement de partenariats universités / entreprises ;
 - Développement de coopérations internationales ;
 - Diffusion de la pensée francophone au niveau international.

5. Le Conseil National des Universités

La sixième section du CNU (Sciences de Gestion) est composée de 12 membres élus parmi les Professeurs d'Université (PU) et de 12 membres élus parmi les maîtres de conférences (MCF). A ces 24 membres s'ajoutent 6 membres nommés par le Ministère pour chacun des deux corps.

La mandature dure 4 ans. La dernière s'est déroulée sur les années 2004 à 2007.

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 ne bénéficient pas de décharge de service.

Les résultats des élections 2003 au CNU (pour la mandature 2004-2007) 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 : Michel Gervais, Hélène Rainelli-Le Montagner, Marc Bonnet et Christophe Bénavent.

Collège 2 des Maîtres de conférences : 29% des votes pour Variance

3 élus : Stéphanie Chatelain-Ponroy, Serge Amabilé et Pedro Arbulu

A ces membres élus se sont ajoutés des membres désignés par le ministère :

Collège 1 : Professeurs des Universités

Monique Zollinger, Sylvie de Coussergues, Maryse Martin, Joël Jallais, Eric Lamarque et Alexandre Steyer

Collège 2 : Maîtres de conférences

Alice Le Flanchec, Patricia Brilllet, Rachid Zouhhab, Pierre-Charles Pupion, Catherine Voynnet-Fourboul et Pascale Hermann-Lassabe

Les membres du CNU ont élu, en session plénière (élus + nommés) le 1er décembre 2003, le bureau du CNU qui était composé :

- du président de section : Marc Filser ;
- du premier vice-président : Michel Gervais ;
- du deuxième vice-président : Brigitte Oger ;
- de l'assesseur : Isabelle Girerd-Potin

Nous regrettons évidemment que les résultats du vote aient été ignorés par le Ministère lors du processus de nomination. A l'avenir, une proportion moins importante de membres nommés nous semblerait souhaitable pour un meilleur respect du choix des électeurs.

En cours de mandature certains membres du CNU ont été remplacés. Il s'agit de :

- Michel Gervais, remplacé par Jean-François Trinquencoste ;
- Olivier Brandouy, remplacé par Olivier Voyant ;
- Michel Gay, remplacé par Carole Godard.

La composition du bureau a été modifiée par ces mouvements :

- président de section : Marc Filser ;
- premier vice-président : Hélène Rainelli-Le Montagner ;
- deuxième vice-président : Brigitte Oger ;
- assesseur : Isabelle Girerd-Potin.

Les élus Variance des précédentes mandatures

2000-2003

Alain Burlaud
Amédée Pedon
Géraldine Schmidt
Hervé Fenneteau
Michel Levasseur
Sophie Morin-Delerm

2004-2007

Christophe Bénavent
Hélène Rainelli-Le Montagner
Jean-François Trinquecoste
Marc Bonnet
Michel Gervais
Pedro Arbulu
Serge Amabilé
Stéphanie Chatelain-Ponroy

Les salaires à l'Université

	Durée de l'échelon	Indice	Salaire brut
Maitre de Conférences			
Classe normale			
1er échelon	2 ans	453	2 054
2e échelon	2 ans 10 mois	510	2 312
3e échelon	2 ans 10 mois	563	2 553
4e échelon	2 ans 10 mois	622	2 820
5e échelon	2 ans 10 mois	672	3 047
6e échelon	3 ans 6 mois	718	3 256
7e échelon	2 ans 10 mois	748	3 392
8e échelon	2 ans 10 mois	782	3 546
9e échelon		820	3 718
Hors classe			
1er échelon	1 an	657	2 979
2e échelon	1 an	695	3 151
3e échelon	1 an	733	3 324
4e échelon	1 an	775	3 514
5e échelon	5 ans	820	3 718
6e échelon			
1er chevron	1 an	880	3 990
2e chevron	1 an	915	4 149
3e chevron		962	4 362
Professeur			
2ème classe			
1er échelon	1 an	657	2 979
2e échelon	1 an	695	3 151
3e échelon	1 an	733	3 324
4e échelon	1 an	775	3 514
5e échelon	5 ans	820	3 718
6e échelon			
1er chevron	1 an	880	3 990
2e chevron	1 an	915	4 149
3e chevron		962	4 362
1ère classe			
1er échelon	4 ans 4 mois	820	3 718
2e échelon	4 ans 4 mois		
1er chevron	1 an	962	4 362
2e chevron	1 an	1003	4 548
3e chevron		1057	4 793
3e échelon			
1er chevron	1 an	1114	5 051
2e chevron	1 an	1138	5 160
3e chevron		1163	5 273
Classe exceptionnelle			
1er échelon			
1er chevron	1 an	1163	5 273
2e chevron	1 an	1216	5 514
3e chevron		1269	5 754
2e échelon			
1er chevron	1 an	1269	5 754
2e chevron		1319	5 981
Valeur du point :	4,534269663	Mars 2007	