

17 propositions pour l'avancée dans le corps et le changement de corps des Maîtres de conférences

Groupe 1 Section 02 du CNU

Rapport du Groupe de travail de la Section 02

Juillet 2021

Sommaire

Sommaire	2
Le groupe de travail.....	3
1. Composition	3
2. Méthode de travail.....	3
Synopsis : 3 idées-forces ; 17 propositions	5
Synthèse des travaux.....	6
I. L'avancée dans le corps des maitres de conférences : valorisation de l'HDR et valorisation par l'HDR.....	6
1. État des lieux	6
2. Propositions.....	6
II. Simplification des procédures et redynamisation des voies d'accès au corps des professeurs	10
1. Les concours ouverts par établissement (état des lieux et propositions).....	10
2. Le concours de l'agrégation du supérieur (état des lieux et propositions).....	14
III. Création, redistribution et publication des postes.....	17
1. État des lieux	17
2. Propositions.....	18
Annexes	21
Rapport du sous-groupe 1. L'Habilitation à diriger les recherches et avancée dans le corps des Maitres de conférences.....	21
Rapport du sous-groupe 2. Les voies d'accès au corps des professeurs d'université.....	29
Rapport du sous-groupe 3. Ouverture, création et publication des postes PR	43

Le groupe de travail

1. Composition

Le groupe de travail a réuni 11 membres du CNU. Sa composition a tenu compte de l'ensemble des listes des élus. Chacune a été représentée par un ou une membre du corps des professeurs (Véronique Champeil-Desplats élue « Plurielle », Lucie Cluzel pour « Alternatives », Pierre-Yves Gadhoun pour « Syndicat Autonome », Francesco Martucci pour « QSF », Anne-Thida Norodom pour « Diversité »), et/ou un ou une membre du corps des maîtres de conférences (Carolina Cerda-Guzman pour « Syndicat Autonome », Hugues Hellio pour « Plurielle », Régis Ponsard pour « Alternative », Sylvie Schmitt pour « Défense des intérêts des MCF »). Le groupe a également inclus deux membres nommés (Quentin Epron et Nathalie Droin). Parmi les 11 membres, deux sont membres suppléants (Nathalie Droin et Hugues Hellio).

Véronique Champeil-Desplats n'a pas participé au groupe de travail au titre de la liste « Plurielle » mais en tant que coordinatrice-animatrice du groupe de travail et membre du bureau de la section (Vice-présidente).

La composition du groupe a également respecté à une unité près une règle de triple parité, homme/femme, corps de maître de conférences/corps de professeur, Paris et sa banlieue/Province. Parmi les maîtres de conférences présents dans le groupe, trois sur six sont titulaires d'une Habilitation à diriger les recherches, l'un a été qualifié au titre de l'article 46.1° du décret n° 84-831 du 6 juin 1984 pour l'accès au corps de professeur sans avoir obtenu de poste. Pour les professeurs, l'une a accédé au corps par la voie de la qualification prévue au susmentionné article 46.1°, les autres par l'agrégation.

2. Méthode de travail

Le groupe de travail s'est réuni cinq fois par visio-conférence entre fin mars et début mai 2021. La première réunion a fixé la feuille de route et une méthode de travail en sous-groupes thématiques respectant la présence d'au moins un membre des deux corps. Les deuxième et troisième réunions ont permis la discussion des premières propositions des sous-groupes de travail. Les sous-groupes ont rédigé leur rapport respectif en intégrant la publication du rapport sur *Concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs*, Rapport à madame la ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, avril 2021, et le projet de décret modifiant le décret n°84-431 du 6 juin 1984, présenté le 20 avril 2021.

Les deux dernières réunions ont eu pour objet la discussion du rapport de synthèse. Les modifications ont été apportées en conséquence.

La synthèse a été rédigée par un binôme maître de conférences/professeur. Elle a été envoyée au Président du CNU le 6 mai 2021. Elle a fait l'objet d'une discussion de la section le 3 juin 2021.

La discussion a donné lieu à plusieurs suggestions de modification. Celles-ci ont de nouveau été débattues par le groupe de travail. Pour leur majeure partie, elles ont été intégrées dans le rapport final, accompagnées de quelques précisions et propositions complémentaires.

Le rapport a été définitivement envoyé au Président de la section le mardi 28 juin 2021 pour approbation finale par la section début juillet 2021.

3 sous-groupes répartis en thématique :

Thématique 1. L'Habilitation à diriger les recherches et avancée dans le corps des Maîtres de conférences, sous-groupe composé de Lucie CLUZEL, Nathalie DROIN, Régis PONSARD

Thématique 2. Les voies d'accès au corps des professeurs d'université, sous-groupe composé de Pierre-Yves GADHOUN, Hugues HELLIO, Anne-Thida NORODOM

Thématique 3. Ouverture, création et publication des postes de professeurs d'université, sous-groupe composé de Carolina CERDA-GUZMAN, Quentin EPRON et Francesco MARTUCCI

2 préposées à la rédaction du rapport final de synthèse :

Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, Sylvie SCHMITT

Synopsis : 3 idées-forces ; 17 propositions

1. L'avancée dans le corps des Maîtres de conférences : valorisation de l'HDR et valorisation par l'HDR

Proposition n° 1. Une HDR peut adopter deux formats différents : **mémoire ou essai** selon le profil et le choix du candidat.

Proposition n° 2. Il est exigé **cinq ans d'ancienneté** dans le corps des maîtres de conférences avant de pouvoir présenter une HDR.

Proposition n° 3. A l'avenir, les jurys d'HDR devront comprendre au **moins un titulaire** de celle-ci, entendue au sens des présentes propositions.

Proposition n° 4. La durée de l'échelon 6 est ramenée à 2 ans et 10 mois.

Proposition n° 5. Les maîtres de conférences HDR pourront passer hors classe ou, s'ils sont déjà hors classe, avancer de deux échelons.

Proposition n° 6. Le passage de classe ou d'échelon se fera **sous réserve d'un contrôle du format de l'HDR par le CNU.**

Proposition n° 7. Créer une **nouvelle appellation professionnelle** résultant de l'acquisition de la HDR et de sa certification par le CNU ou de la qualification du maître de conférences par le CNU : **les professeurs ordinaires HDR.** Chaque section CNU statuera pour permettre l'usage de cette appellation. La section 02 du CNU considère que **les maîtres de conférences qualifiés aux fonctions de professeur** par le CNU peuvent d'ores et déjà se prévaloir de l'appellation « professeur ordinaire HDR ».

2. Simplification des procédures et redynamisation des voies d'accès au corps des professeurs

Proposition n° 8. Réintroduire de façon systématique **l'intervention du CNU** dans les concours par établissement.

Proposition n° 9. Engager une réflexion sur une **réforme du fonctionnement des comités de sélection** institués pour pourvoir les emplois d'enseignant-chercheur.

Proposition n° 10. **Mettre fin aux exceptions faites à l'acquisition d'une HDR** prévues par des procédures spécifiques d'accès au corps des professeurs.

Proposition n° 11. **Simplifier les voies d'accès et les procédures des concours par établissement**, soit en les unifiant, soit les réduisant à trois : profil « chercheur » ; profil « gouvernance universitaire » ; profil « professionnel ».

Proposition n° 12. **Corriger les effets d'inégalité** de fait face au concours de l'agrégation.

Proposition n° 13. Valoriser par **avancement de grade** les candidats **admissibles** au concours de l'agrégation **ou l'ayant été.**

3. Création, redistribution et publication des postes

Proposition n° 14. Renforcer la **transparence** sur la publication des postes.

Proposition n° 15. Créer au sein de la section de droit public un **Observatoire de suivi des postes.**

Proposition n° 16. Instituer une nouvelle modalité de **calcul du contingentement** :

« Les emplois de professeur mis aux concours en application de l'article 46 sont **en nombre égal à la somme des emplois offerts au concours national d'agrégation et des emplois pourvus par la mutation au titre de l'article 51.**

Cet **objectif de rééquilibrage** et le respect de cette proportion s'apprécient, au **niveau national et au niveau local** au regard de la politique pluriannuelle d'emploi des établissements, et ce dans **chaque discipline** correspondant à une section du CNU ».

Proposition n° 17. **Créer des postes de professeurs.**

Synthèse des travaux

Les propositions formulées dans ce rapport valent pour l'avenir. Certaines, d'entre elles, si elles venaient à être retenues par les instances ou autorités compétentes, exigeraient de préciser des mesures transitoires et de prise en considération de la situation des Maîtres de conférences déjà avancés dans la carrière. Chacune des propositions formulées relève autant que possible ces hypothèses.

I. L'avancée dans le corps des maitres de conférences : valorisation de l'HDR et valorisation par l'HDR

1. État des lieux

L'habilitation à diriger les recherches (HDR) est un diplôme certifiant le haut niveau scientifique de son titulaire. Elle est la reconnaissance et la certification par la communauté académique de **la qualité et du haut niveau scientifique du candidat**. Elle atteste donc de son niveau scientifique ; elle ne confère pas seulement une **capacité à diriger des travaux diplômants de recherche** (à savoir principalement des thèses et des HDR elles-mêmes), même si elle est une condition pour accomplir cette mission universitaire. Elle a également pour conséquence des représentations et décomptes spécifiques au sein d'instances académiques ou de jurys.

Actuellement, les formats des HDR varient d'une discipline à l'autre et, au sein de la discipline, d'une université à l'autre, les HDR donnant lieu à un avis de la Commission Recherche de chaque établissement. Par ailleurs, dans les Sections du CNU dotées de concours d'agrégation de l'enseignement supérieur et pour lesquelles la voie de l'accès au corps des professeurs au titre de l'article 46. 1° du décret n° 84-831 du 6 juin 1984 n'a été ouvert qu'en 2014, les formats des HDR n'ont fait l'objet d'aucune forme de standardisation. Les mémoires de HDR n'étaient examinés par aucune instance nationale. Plus spécifiquement, la section 02 n'exigeait pas l'envoi des mémoires de HDR pour les demandes de qualification au titre de l'article 46.3° du décret n° 84-831 du 6 juin 1984.

2. Propositions

L'HDR est l'élément déterminant du passage dans le corps des professeurs au titre de l'article 46 du **décret n°84-831 du 6 juin 1984**. Le groupe de travail préconise qu'à partir de la publication du nouveau décret, l'obtention de la HDR devra répondre à des exigences scientifiques strictes.

S'agissant des maîtres de conférences ayant soutenu une HDR avant la publication du nouveau décret, les candidatures d'avancement ou de changement de corps seront examinées à partir du mémoire d'HDR soutenu, le cas échéant, appuyées par des travaux complémentaires. Le

groupe de travail propose que l'ensemble des travaux soit soumis au contrôle du CNU chargé de s'assurer que ceux-ci répondent bien à des exigences équivalentes à celles demandées pour les HDR des maîtres de conférences ayant soutenu après la publication dudit nouveau décret.

Proposition n° 1. La reconnaissance d'une pluralité de formes de l'HDR

Il ne saurait être exigé des candidats à l'HDR qu'ils réalisent un travail de recherche se rapprochant d'une seconde thèse. Doivent être valorisés les travaux scientifiques de fond, librement et originalement entrepris depuis l'obtention du doctorat.

Deux formes sont envisageables :

1 - Un état des travaux et démarches scientifiques du candidat ouvrant sur une perspective de recherche, *formalisé par la rédaction d'un mémoire de synthèse problématisé des travaux réalisés*, accompagné d'au moins cinq publications scientifiques de fond les plus significatives ne pouvant être de simples notes ou commentaires ;

2 – Un état des travaux et démarches scientifiques du candidat ouvrant sur une perspective de recherche, formalisé par la rédaction d'un essai original et problématisé ;

Dans les deux cas, l'ensemble des travaux présentés doit mettre en lumière les principales contributions propres du candidat par rapport à l'état de l'art, du savoir scientifique et de la pensée dans les domaines considérés.

Proposition n° 1. Une HDR peut adopter deux formats différents : **mémoire ou essai** original et problématisé selon le profil et le choix du candidat.

Corolaire : Compte tenu de la spécificité de son format et de ce qu'elle a vocation à certifier, à savoir l'accomplissement d'un travail et d'un projet de recherche sur le long terme qui ouvre sur une capacité à diriger, principalement, ceux de jeunes chercheurs, **aucune épreuve à l'agrégation ne saurait être tenue pour équivalente de l'obtention d'une habilitation à diriger des recherches.**

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

Propositions n° 2 et 3. L'acquisition d'une HDR

Afin d'assurer l'expérience nécessaire aux responsabilités d'encadrement des travaux et d'évaluation des HDR, 5 ans d'ancienneté au moins dans le corps des maîtres de conférences sont exigés. Les jurys d'HDR peuvent être composés aussi bien de maîtres de conférences HDR que de professeurs, y compris de professeurs ordinaires (*infra*). Si le jury est composé uniquement de professeurs, l'un d'entre eux au moins devra, pour les HDR qui

seront soutenues à l'avenir, être titulaire d'une HDR, entendue au sens des présentes propositions.

Proposition n° 2. Il est exigé cinq ans d'ancienneté dans le corps des maîtres de conférences avant de pouvoir présenter une HDR.

Propositions adoptées à l'unanimité du groupe.

Proposition n° 3. A l'avenir, les jurys d'HDR devront comprendre au **moins un titulaire** de celle-ci, entendue au sens des présentes propositions

Propositions adoptées à l'unanimité du groupe.

Propositions n° 4 à 7. Rétributions financières et symboliques de l'obtention de l'HDR

Si elle est aujourd'hui une condition nécessaire et une porte pour accéder au corps des professeurs (sauf passage par le concours de l'agrégation), l'acquisition de l'HDR n'empporte aucune conséquence quant à l'avancée dans le corps des maîtres de conférences. La valorisation de l'HDR doit donc être accompagnée par des conséquences à la fois financières et symboliques.

La valorisation financière ouverte par l'acquisition d'une HDR prend la forme d'une avancée dans le corps.

S'agissant des maîtres de conférences, relevons tout d'abord que l'échelon 6, actuellement d'une durée de 3 ans et 6 mois, doit être ramené, comme tous les échelons de la classe normale des maîtres de conférences, à une durée de 2 ans et 10 mois. Ce même échelon 6 doit permettre de présenter un dossier à la hors classe.

Le maître de conférences HDR pourra passer hors classe ou, s'il est déjà hors classe, avancer de deux échelons ; le passage de classe ou d'échelon se fera sous réserve d'un examen par la section CNU compétente. Ce contrôle sera toutefois d'ordre formel, consistant à vérifier que l'HDR acquise répond bien à l'une des deux formes susvisées (voir la proposition n°1). Ledit contrôle n'est pas une validation supplémentaire nécessaire pour le diplôme, mais une *certification distribuée par une instance* nationale. Le CNU est appelé à prendre en considération le fait que le format des HDR soutenues avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions puisse en être différent.

Proposition n° 4. La durée de l'échelon 6 est ramenée à 2 ans et 10 mois

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

Proposition n° 5. Le maître de conférences HDR pourra passer **hors classe ou, s'il est déjà hors classe, avancer de deux échelons**

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

Proposition n° 6. Le passage de classe ou d'échelon se fera **sous réserve d'un contrôle du format de l'HDR par le CNU**. Le CNU prendra en considération le fait que le format des HDR soutenues avant l'entrée en vigueur des propositions soit différent.

Propositions adoptées à l'unanimité du groupe.

La **valorisation symbolique** passe alors par la visibilité de l'acquisition de l'HDR dans les titres universitaires dont les enseignants-chercheurs peuvent se prévaloir.

Les propositions précédentes ouvrent la possibilité d'usage d'une nouvelle appellation professionnelle au bénéfice des maîtres de conférences titulaires d'une HDR qualifiés par le CNU au titre de l'article 43 du décret du 6 juin 1984 ou, pour l'avenir, dont le CNU a certifié le format au cours de la demande d'avancement, sans être encore titulaires d'un poste de professeur : les professeurs ordinaires HDR.

Cette nouvelle appellation présente une importance toute particulière pour donner une visibilité des maîtres de conférences concernés au niveau international. Les sections CNU statueront pour en permettre l'usage.

Proposition n° 7. Créer une nouvelle appellation professionnelle résultant de l'acquisition de la HDR et de sa certification par le CNU ou de la qualification du maître de conférences par le CNU :

- les professeurs ordinaires HDR

Chaque section CNU statuera pour permettre l'usage de cette appellation.

La section 02 du CNU considère que **les maîtres de conférences qualifiés aux fonctions de professeur** par le CNU peuvent d'ores et déjà se prévaloir de l'appellation « professeur ordinaire HDR ».

Proposition adoptée à 10 voix et une abstention.

II. Simplification des procédures et redynamisation des voies d'accès au corps des professeurs

Après lecture du rapport *Concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs*, paru en avril 2021 et du projet de décret qui s'en inspire, le groupe de travail **regrette la suppression « sèche » de l'article 49-3** qui aurait pour effet d'exclure toute intervention du CNU dans la procédure de recrutement prévue à l'article 46. 3° du décret. Il **regrette également que la dispense d'HDR**, qui était une compétence du CNU, soit dorénavant confiée aux conseils académiques des établissements.

Le groupe de travail recommande **une simplification des procédures** relatives aux concours par établissement et déplore que le projet de décret ne contienne aucune mesure en ce sens. C'est pourquoi, il formule plusieurs propositions y remédiant. Il appelle également à une réflexion sur **l'organisation des comités de sélection** institués pour pourvoir les emplois d'enseignant-chercheur (1.1.) Il envisage enfin des refontes possibles du concours d'agrégation afin de tenir compte de la situation des maîtres de conférences ayant acquis une certaine ancienneté ou ayant été admissibles (1.2).

1. Les concours ouverts par établissement

1.1. État des lieux

Les voies d'accès au corps des professeurs sur concours ouverts par les établissements se caractérisent tout d'abord par **leur diversité**.

Les différents concours ouverts par établissement permettant l'accès au corps des professeurs d'université dans les disciplines juridiques **sont listés principalement** (mais pas uniquement – *infra*) à **l'article 46** du décret du 6 juin 1984 qui distingue quatre concours différents :

- un concours ouvert aux maîtres de conférences titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (1°) ;
- un concours ouvert aux maîtres de conférences titulaires d'une habilitation à diriger des recherches et qui ont accompli au 1^{er} janvier de l'année du concours dix années de service dans un établissement d'enseignement supérieur, dont cinq années en qualité de maître de conférences titulaire ou stagiaire (3°) ;
- un concours ouvert aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés ayant exercé, au 1^{er} janvier de l'année du concours, pendant au moins quatre ans dans les neuf ans qui précèdent, des responsabilités importantes dans un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (5°) ;
- et des concours réservés à différents profils selon les cas (4°) (...).

Le nombre d'emplois ouverts dans le cadre de l'article 46 est encadré par le décret de deux façons :

- tous les concours de l'article 46 sont soumis à la règle du contingentement prévue à l'article 49-2.
- les concours prévus aux articles 46. 3°, 46. 4° et 46. 5° sont soumis à une autre limite : un neuvième des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines pour les articles 46. 3° et 46. 5° ; deux neuvièmes pour le 46. 4°.

S'agissant de l'exigence **de l'obtention d'une HDR**, on relèvera que :

- l'HDR est imposée à tous les candidats sauf deux exceptions : pour les concours prévus à l'article 46. 4° et pour la nouvelle procédure dite des « chaires de professeur junior » instaurée par la LPR.

- l'HDR est « doublement » exigée en l'état actuel du décret pour les concours prévus aux articles 46. 1° et 46. 3° puisqu'il s'agit non seulement d'une condition pour concourir, mais aussi d'une condition pour obtenir la qualification (art. 44 du décret).

En sus de l'article 46, deux autres voies **d'accès spécifiques** au corps des professeurs d'université sont prévues.

- Premièrement, l'article 46-1 réserve un concours aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés ayant achevé depuis moins de cinq ans, au 1^{er} janvier de l'année du concours, un mandat de quatre ans en qualité de chef d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, de président ou de vice-président. Ici aussi la HDR est en principe requise, mais le texte prévoit une dispense automatique dès lors que le candidat justifie avoir exercé un mandat de quatre ans.
- Deuxièmement, l'article L. 952-6-2, I du Code de l'éducation permet le recrutement en qualité d'agent contractuel de droit public des personnes titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent en vue de leur titularisation dans le corps de professeur des universités. Cette nouvelle procédure de recrutement de « chaire de professeur junior » (ou « *tenure track* ») est la seule qui, en l'état, n'est pas intégrée au décret du 6 juin 1984.

En définitive, il existe **dix voies différentes** permettant d'accéder au corps des professeurs d'université.

Diverses, les procédures de ces voies d'accès sont également complexes, d'autant qu'elles comprennent des procédures **dérogatoires**. La lecture des textes est rendue d'autant plus délicate que chacun de ces concours obéit à un régime différent¹.

1.2. Propositions

Proposition n° 8. Réintroduire de façon systématique l'intervention du CNU dans les concours par établissement.

¹ On renvoie ici à la lecture du rapport du groupe 2 en annexe.

Avant toute chose, le groupe de travail estime indispensable de réintroduire de façon systématique l'intervention du CNU dans les concours par établissement. Il demande donc l'abandon des dispenses de qualification introduites par la loi de programmation pour la recherche du 24 décembre 2020.

Proposition n° 8. Réintroduire de façon systématique l'intervention du CNU dans les concours par établissement.

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

Proposition n° 9. Appel à la réflexion sur une réforme du fonctionnement des comités de sélection institués pour pourvoir les emplois d'enseignant-chercheur

Le Groupe de travail estime d'abord qu'une réflexion doit être engagée afin de réformer les comités de sélection dont le fonctionnement actuel ne paraît pas satisfaisant, notamment au regard des risques de primauté conférés à des intérêts strictement locaux, et des conditions d'examen et de sélection des candidats.

Cette réflexion dépasse la mission du Groupe de travail puisque les comités de sélection interviennent non seulement pour pourvoir les emplois de professeur, mais également pour recruter les maîtres de conférences et statuer sur les emplois de professeur par mutation.

Des propositions qui viseraient les seuls emplois de professeur seraient sans doute à cet égard peu pertinentes, et cela explique le choix du Groupe de travail de ne pas creuser lui-même davantage cette question.

Proposition n° 9. Engager une réflexion sur une réforme du fonctionnement des comités de sélection institués pour pourvoir les emplois d'enseignant-chercheur.

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

Proposition n° 10. Mettre fin aux exceptions faites à l'acquisition d'une HDR prévues par des procédures spécifiques d'accès au corps des professeurs

Au regard des différents éléments précédemment rappelés, il est apparu au Groupe de travail qu'une **simplification** du décret était indispensable pour au moins trois raisons.

La première tient au fait que certains concours visent en réalité **des profils très proches**, sans que l'on comprenne toujours l'intérêt d'ouvrir pour les uns ou les autres une voie d'accès spécifique.

La deuxième raison qui appelle une simplification tient à la **nécessité d'une plus grande lisibilité des procédures d'accès au corps**. Il nous semble en effet que les recrutements gagneraient en transparence et en légitimité dès lors que tous les candidats, quel que soit leur profil, sont recrutés selon la même formule, connue de tous. À ce titre, la procédure « de principe » (faisant intervenir un comité de sélection) associée à l'intervention de l'instance nationale (dans un second temps) est apparue au Groupe de travail comme étant la formule la plus simple et la mieux adaptée aux différents profils.

La troisième raison est liée à **la très faible utilisation de certains concours**, notamment celui prévu à l'article 46. 4°.

Les propositions de simplification sont dès lors les suivantes.

Le Groupe de travail estime tout d'abord que **les exceptions faites à l'acquisition d'une HDR pour participer aux différents concours par établissement ne sont pas justifiées**. Il serait préférable d'exiger de tous les candidats l'obtention d'une HDR, quel que soit le concours par établissement.

Proposition n° 10. Mettre fin aux exceptions faites à l'acquisition d'une HDR prévues par des procédures spécifiques d'accès au corps des professeurs.

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

Proposition n° 11. Simplifier les voies d'accès et les procédures des concours par établissement

S'agissant des voies d'accès proprement dites, la simplification peut prendre au moins **trois chemins différents** : une simplification des voies d'accès, une simplification des procédures ou une combinaison des deux.

En combinant les efforts de simplification, la solution la plus claire serait de ne prévoir qu'une seule voie d'accès impliquant une seule procédure. À côté du concours national d'agrégation, existerait donc un concours unique par établissement. Cette solution possède l'avantage de la clarté. Elle empêche toutefois, en droit, de choisir un « type » de candidats selon les besoins de l'établissement. Cela dit, dans les faits, rien n'interdirait aux comités de sélection d'orienter leurs recherches en fonction des nécessités du moment.

Une autre solution, qui a le mérite de simplifier le droit applicable en maintenant une certaine diversité, serait de ne retenir que trois voies d'accès différentes en fonction d'un profil type de candidats.

Seraient ainsi prévus trois concours par établissement différents :

- un concours pour le profil « chercheur », correspondant en l'état actuel du décret aux concours prévus aux articles 46. 1°, 46. 3°, 46. 4° b, c et d ;
- un concours pour le profil « gouvernance universitaire », correspondant en l'état actuel du décret aux concours prévus aux articles 46. 5° et 46-1 ;

- et un concours pour le profil « professionnel », correspondant en l'état actuel du décret au concours prévu à l'article 46. 4° a.

Dans les trois cas, la procédure de recrutement peut tout à fait être la même : intervention d'un comité de sélection selon les modalités prévues par l'article 9 et s. du décret ; avis de l'instance nationale sur les candidats retenus ; validation du ou des candidats retenus par le conseil académique ou le conseil d'administration de l'établissement en fonction de l'avis de l'instance nationale.

Proposition n° 11. Simplifier les voies d'accès et les procédures des concours par établissement, soit en les unifiant, soit les réduisant à trois :

- un concours pour le profil « chercheur », correspondant en l'état actuel du décret aux concours prévus aux articles 46. 1°, 46. 3°, 46. 4° b, c et d ;
- un concours pour le profil « gouvernance universitaire », correspondant en l'état actuel du décret aux concours prévus aux articles 46. 5° et 46-1 ;
- un concours pour le profil « professionnel », correspondant en l'état actuel du décret au concours prévu à l'article 46. 4.

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

2. Le concours de l'agrégation du supérieur

2.1. Etat des lieux

Alors qu'il apparaît dans les textes régissant l'entrée dans le corps des professeurs d'université comme l'une des voies d'accès, le concours de l'agrégation du supérieur occupe, en raison du poids de la tradition et de son caractère rituel chez les juristes, une place centrale. Beaucoup s'y réfèrent comme s'il était la voie d'accès principale au corps des professeurs. La procédure dérogatoire sus-évoquée et la question du contingentement des postes ouverts aux concours pour accéder au corps des professeurs (*infra*) sont la conséquence directe de l'importance conférée à ce concours. La règle de contingentement favorise d'ailleurs elle aussi une hiérarchisation informelle entre l'agrégation et les autres voies d'accès au corps : elle a été pensée en ce sens.

Or, en raison d'une diminution du nombre de postes ouverts à ce concours et du type d'épreuves qui le compose jusqu'à présent, cette voie d'accès se ferme de fait aux maîtres de conférences qui avancent dans la carrière, qui ont pu retarder pour des raisons personnelles ou familiales leur participation au concours ou qui ont échoué à diverses reprises.

Dès lors, plusieurs hypothèses peuvent être avancées sur les évolutions du concours. Nous les évoquerons chacune à intensité variable en fonction de l'attention qu'elles ont retenue au sein du groupe de travail.

1. La suppression de l'agrégation

Plusieurs arguments pourraient être avancés pour la suppression de l'agrégation. Son organisation est lourde et coûteuse ; ce concours traditionnel se compose d'épreuves formelles qui ne valorisent pas assez les compétences pédagogiques et scientifiques ; ses épreuves tendent à une homogénéisation des profils, privilégiant des candidats formatés et issus de plus en plus en majorité des universités parisiennes ; le choix des postes se faisant en fonction du rang de classement, les agrégés ne correspondent pas toujours aux besoins spécifiques des établissements d'affectation ; les établissements parisiens, favorables au concours, recrutent pourtant par la voie de la mutation.

2. Le maintien de l'agrégation

Si plusieurs arguments plaident pour la suppression de l'agrégation, plusieurs plaident aussi pour son maintien. Tout d'abord, et avant tout, l'agrégation est un concours national. Il pourrait même rester le seul de niveau national s'il devait être mis fin à la procédure expérimentale compensant la dispense de qualification par le CNU adoptée en mars 2021. L'agrégation est ensuite un accélérateur de carrière et permet d'attirer dans le corps des professeurs des jeunes talents qui pourraient se détourner d'une carrière universitaire de moins en moins attractive. Il favorise le renouvellement du corps professoral et est facteur de dynamisme dans les universités qui ouvrent des postes au concours. Les épreuves du concours favorisent une certaine polyvalence des candidats.

En raison d'un attachement à la pluralité des voies d'accès au corps de professeurs et des talents diversifiés que cette pluralité permet de reconnaître, le groupe opte pour le maintien du concours en préconisant certaines modifications.

2.2. Propositions

Sensible aux critiques dont a fait l'objet le concours, le groupe de travail privilégie la voie médiane d'un maintien du concours de l'agrégation mais avec des modifications qui, d'une part, tendent à **corriger les effets d'inégalité de fait face au concours et, d'autre part, neutralisent ses effets réducteurs sur les autres voies d'accès au corps des professeurs d'université.**

Les propositions ici présentées s'ajoutent à celles déjà formulées par les différents jurys d'agrégation et groupes de travail depuis des années. Il importe aujourd'hui que ces propositions soient effectivement mises en œuvre et ce dans les meilleurs délais.

Les propositions seraient les suivantes :

1. S'agissant de l'organisation du concours :

La réduction du calendrier du concours à un semestre.

2. S'agissant des épreuves :

- Suppression de la leçon de 24 heures ;
- Adaptation des épreuves aux évolutions du métier d'enseignant-chercheur :

- Inclure dans la première épreuve, fondée sur une diversité de types de travaux outre la thèse, les « expériences pédagogiques, les initiatives et perspectives de recherche individuelle et collective »² ;
 - Conserver l'épreuve de spécialité ;
 - Introduire une épreuve sur un tronc commun assurant la polyvalence des candidats (grands auteurs, principes et concepts fondamentaux du droit public, libertés fondamentales...) qui s'ajouterait à l'épreuve de spécialité existante ;
 - Transformer la dernière épreuve en épreuve pratique : analyse d'un dossier, d'une étude de cas et/ou présentation d'une séance de séminaire de recherche ;
- Evolution du découpage et du choix des matières : par exemple, séparer le droit international du droit européen ; imposer aux candidats internistes une épreuve de droit international ou européen ;
 - Afin de valoriser la diversité des profils, introduire une voie particulière d'accès au concours d'agrégation (exemples : deuxième concours externe « talents » ou concours docteurs à l'ENA ; concours externe spécial pour l'agrégation du secondaire), à destination des maîtres de conférences titulaires d'une HDR ou disposant d'un certain nombre d'années d'expérience.

3. L'après-concours

- *Les lauréats* : instaurer une discussion informelle entre établissements et les candidats lauréats pour répondre aux besoins des établissements
- *Les candidats admissibles* : valoriser dans l'évolution de la carrière, par avancement de grade, la participation des candidats admissibles

Proposition n°s 12 et 13. Réformer l'agrégation : corriger les inégalités de fait face au concours et valoriser les candidats admissibles

Proposition n° 12. Corriger les effets d'inégalité de fait face au concours :

- réduire le calendrier du concours à un semestre ;
- supprimer la leçon de 24 heures ;
- réformer les épreuves ;
- créer une voie particulière d'accès au concours d'agrégation de droit public à destination des maîtres de conférences disposant d'une HDR ou d'un certain nombre d'années d'expérience ;
- refondre le choix et le découpage des matières.

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

² Voir les propositions du Groupe de travail mis en place par la Conférences des doyens des facultés de droit et de science politique, 10 mars 2021 et, dans le même sens, Rapport du groupe de réflexion sur les modalités de recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques et politiques (Groupe 1), présidé par Frédéric Sudre, septembre 2011, proposant une « épreuve sur travaux et activités ».

Proposition n° 13. Valoriser par **avancement de grade** les candidats **admissibles** au concours de l'agrégation **ou l'ayant été**.

Proposition adoptée à 10 voix et une abstention.

III. Création, redistribution et publication des postes

1. État des lieux

Malgré la grande diversité des concours (10 voies prévues), seules deux voies sont principalement utilisées, l'agrégation et l'article 46.1° du décret n° 84-831 du 6 juin 1984. Cette situation est soumise à un contingentement de la répartition des postes selon lequel le nombre total des emplois mis aux concours par la voie de l'article 46 ne peut être supérieur au nombre des emplois offerts à l'agrégation (art. 49-2 du décret 6 juin 1984 modifié par l'article 2 du décret 2 septembre 2014).

Dans la pratique, le nombre des postes ouverts au titre de l'article 46 est très inférieur à celui des postes ouverts à l'agrégation. De **nombreux problèmes sont dès lors liés au contingentement des postes.**

1. *L'absence de transparence dans la publication des postes*

Ce problème peut tout d'abord être imputable au ministère. Tous les emplois ouverts au titre de l'article 46 nécessitent une « autorisation préalable d'ouverture du ministère ». Or celui-ci ne transmet pas clairement le nombre de postes demandés par les établissements et ceux publiés chaque année. Le décret de 1984 reste par ailleurs silencieux sur le mode de calcul (sur le plan national ou par établissement).

2. *La logique intrinsèque du contingentement*

Parce que le nombre de postes ouverts au 46 est subordonné à celui des postes ouverts à l'agrégation, la diminution constatée du nombre de postes par la voie de l'agrégation a conduit automatiquement à celle, déjà basse, du nombre de postes au titre de l'article 46 : entre 2016 et 2021, 64 postes ont été réservés à l'agrégation, 40 postes au titre de l'article 46.

Par ailleurs, la règle du contingentement peut être respectée même si aucun poste n'est publié par la voie de l'article 46.

3. *La disparition des postes non pourvus au titre de l'article 46*

Le concours de l'agrégation est ouvert tous les deux ans et le respect de la proportion des postes ouverts au titre de l'article 46 est apprécié jusqu'à l'ouverture du concours d'agrégation suivant, de sorte que tous les deux ans, les soldes sont remis à zéro. Si un poste publié au titre de l'article 46 n'a pas été pourvu pour diverses raisons, il est perdu à l'échéance des deux ans.

4. *Les mutations*

Les lauréats au concours de l'agrégation sont généralement affectés dans d'autres universités que la leur. Pour des raisons familiales ou de convenances personnelles ou parce que l'université choisie à la sortie de l'agrégation n'offre pas des thématiques de recherche

correspondant à leur profil, ils sollicitent et utilisent la mutation. Entre 2020 et 2021, sur 56 postes de Professeur 02, 24 ont été réservés à la mutation, 18 à l'agrégation et 14 seulement au titre de l'article 46.1°.

Cette situation conduit à un goulot d'étranglement pour l'accès des maîtres de conférences au corps des professeurs d'université par la procédure prévue à l'article 46.1°.

2. Propositions

Propositions n^{os} 14 et 15. Améliorer la transparence de la publication des postes à pourvoir :
publicité et Observatoire

Proposition n° 14. Renforcer la transparence sur la publication des postes.

Le ministère doit informer plus clairement sur les postes dont la publication est demandée par les universités et les postes effectivement publiés. Il devrait expliciter publiquement les refus de publication.

Conformément aux exigences législatives (art. L .312-1-1 du Code des relations entre le public et l'administration), le ministère doit améliorer la lisibilité de son site Internet pour que l'accès à l'information administrative soit plus aisé sur la question de la publication des postes.

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

En complément des efforts attendus du ministère sur l'information et à la publicité quant à la publication des postes, la section 02 du CNU établit en son sein un Observatoire de suivi des postes en droit public. Pour les dernières années et pour l'avenir, l'Observatoire aura pour mission de recenser, par établissement et à la lumière du nombre d'étudiants inscrits dans ceux-ci, les effectifs annuels de professeurs et de maîtres de conférences de droit public, les demandes d'ouverture de postes présentées au ministère, les postes gelés, redéployés, les postes publiés ainsi que les recrutements par concours d'agrégation et concours d'établissement, y compris par mutation.

L'Observatoire de suivi des postes en droit public établit un rapport annuel remis au Président ou à la Présidente et au bureau de la section pour diffusion à ses membres et sur le site du CNU. Les conclusions du rapport peuvent être remises au ministère pour obtenir des compléments d'information.

Proposition n° 15. Créer au sein de la section de droit public un Observatoire de suivi des postes

Cette proposition est généralisable à l'ensemble des sections.

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

Proposition n° 16. Penser un nouveau calcul du contingentement

La règle de contingentement qui établit un ratio entre le nombre de postes de professeur ouverts au concours et le nombre de postes ouverts au titre de l'article 46 est, dans sa version actuelle, définie à l'alinéa 2 de l'article 49-2 du décret n°84-431 du 6 juin 1984. Cette règle a pour principal défaut de ne contenir aucune obligation positive d'ouverture de postes de professeur au titre de l'article 46. Elle est donc à **l'origine directe de la faiblesse des perspectives ouvertes aux maîtres de conférences dans les disciplines juridiques.**

Le problème du contingentement est complexe. Il doit être envisagé à trois niveaux.

Le premier niveau est celui de **l'équilibre entre les voies d'accès au professorat.** Cet équilibre ne doit pas simplement être hypothétique, mais réel. Autrement dit, il doit impliquer une **obligation positive d'ouverture de postes dans les différentes voies d'accès.**

Le deuxième niveau est celui **des mutations.** Dans les disciplines juridiques, le nombre de postes de professeur ouverts à la mutation est important. Or, les maîtres de conférences ne peuvent candidater sur ces postes qui impliquent de posséder déjà la qualité de professeur.

Le troisième niveau est celui **des établissements.** Les établissements universitaires français sont dans des situations différentes tout particulièrement quant au ratio entre le nombre de professeurs et le nombre de maîtres de conférences qui peut ainsi varier de manière importante d'un établissement à l'autre. Le recours à des recrutements par mutation est, lui aussi, inégalement réparti. Certaines universités ne recrutent de professeurs qu'à la mutation alors que d'autres n'y recourent que rarement.

Face à cette situation, le groupe de travail **écarte la solution d'un entier décontingentement.** La suppression du contingentement laisserait en effet libres les établissements de publier ou non des postes, sans obligation d'en créer par la voie de l'article 46.

D'autres solutions ont été écartées. La solution d'un **contingentement inversé** n'a ainsi pas semblé satisfaisante. Elle consisterait à énoncer que le nombre de postes ouverts au concours ne peut être supérieur au nombre de postes ouverts au titre de l'article 46. Une telle formule aurait **l'inconvénient majeur de ne pas créer d'obligations positives d'ouvertures de postes au concours d'agrégation.** Elle correspondrait à un simple renversement de la situation actuelle et risquerait, à terme, de mener à la disparition du concours.

Une solution d'inspiration différente consisterait à **fixer un plancher et un plafond** qui définiraient, pour l'un, un minimum et, pour l'autre, un maximum de postes ouverts, nationalement, au titre de l'article 46. On pourrait ainsi imaginer que le nombre de postes ouverts annuellement au titre de l'article 46 soit encadré par un minimum et un maximum qui correspondraient, selon leur importance respective, soit au nombre de postes ouverts au concours d'agrégation, soit au nombre de postes ouverts à la mutation. Outre l'absence de garantie qu'offrirait cette solution sur l'avenir du concours d'agrégation, sa difficulté centrale serait de **reposer sur une appréciation nationale des postes à ouvrir, sans tenir compte de la situation particulière des établissements.**

Un **nouveau mode de détermination** du contingentement est ainsi proposé :

« Les emplois de professeur mis aux concours en application de l'article 46 sont en nombre égal à la somme des emplois offerts au concours national d'agrégation et des emplois pourvus par la mutation au titre de l'article 51.

Le respect de cette proportion s'apprécie, au niveau de chaque établissement, dans chaque discipline correspondant à une section du CNU. »

Cette proposition a vocation à se substituer à la règle du contingentement telle qu'elle est définie à l'article 49-2 du décret du 6 juin 1984. Elle implique qu'un établissement ne pourra plus recruter d'une seule façon. Il devra diversifier ses voies et profils de recrutement : agrégation, mutation, article 46. La proposition repose donc sur une égalité de considération entre les voies de recrutement et vise à une harmonisation des politiques de recrutement entre universités de taille et situations géographiques différentes.

Le groupe de travail demande pour finir de créer davantage de postes de professeurs dans une section à effectif tendu au regard du nombre d'étudiants, des exigences d'implication dans l'encadrement des travaux de recherche et dans les fonctions administratives de l'université.

Proposition n° 16. Instituer une nouvelle modalité de calcul du contingentement.

« Les emplois de professeur mis aux concours en application de l'article 46 sont en nombre égal à la somme des emplois offerts au concours national d'agrégation et des emplois pourvus par la mutation au titre de l'article 51.

*Cet **objectif de rééquilibrage** et le respect de cette proportion s'apprécient, au **niveau national et au niveau local** au regard de la politique pluriannuelle d'emploi des établissements, et ce dans **chaque discipline** correspondant à une section du CNU ».*

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

Proposition n° 17. Créer des postes de professeurs

Proposition n° 17. Créer des postes de professeurs.

Au regard de l'augmentation exponentielle du nombre d'étudiants dans les filières juridiques et de l'abaissement corrélatif de leur taux d'encadrement, le ministère doit impérativement créer de postes de professeurs en fonction des besoins en enseignement et encadrement de la recherche exprimés par les établissements.

Ces créations de poste doivent permettre aux maîtres de conférences de progresser dans leur carrière et de bénéficier d'un titre conforme à leur mérite.

Proposition adoptée à l'unanimité du groupe.

Annexes

Rapport du sous-groupe 1. L'Habilitation à diriger les recherches et avancée dans le corps des Maitres de conférences

Rapport rédigé par Lucie CLUZEL, Nathalie DROIN, Régis PONSARD

Le présent rapport entend contribuer à penser l'encadrement juridique propre à permettre de revaloriser réellement *l'habilitation à diriger les recherches* dans les sections 01, 02, 03 du Conseil National des Universités. Il prend pour idéal régulateur une certaine idée de *l'université républicaine* en proposant des réformes créant les conditions propres à inciter, voire à intéresser les enseignants chercheurs à adopter des comportements vertueux servant le mieux possible la *res universitaria*.

Les bénéficiaires des efforts tout à la fois républicains et universitaires doivent être pour les enseignants-chercheurs qui les adoptent tout à la fois connaissables à l'avance et réellement incitatifs. Ainsi, l'investissement dans la réalisation d'une *Habilitation à diriger des recherches* (H.D.R.), *a fortiori* dans un contexte qui n'offre que très peu de possibilité d'accès à des postes de Professeur, ne pourra être promu que s'il est susceptible d'ouvrir de nouvelles possibilités aux candidats. L'encadrement juridique proposé recourt pour ce faire de façon concomitante et articulée à deux leviers : *la reconnaissance symbolique* et *la rémunération financière*.

« L'indignation, que les anciens appelaient Némésis, est ordinairement une passion bonne et louable de soi comme venant d'une bonne cause ; c'est quand nous sommes fâchés, courroucés et indignés de l'injuste prospérité des méchants ou de ceux qui parviennent aux richesses, états, honneurs sans les avoir mérités. Miséricordes est son contraire qui se fâche de ce que les gens de bien sont affligés et tourmentés injustement. Et l'indignation invétérée et conçue de longue date engendre la haine, car de nature nous haïssons les méchants et vicieux comme peste de la république », Ronsard, « Discours moral sur l'envie tenue devant Henri III », *Œuvre complètes*, Tome XVIII, éd. P. Laumonier, Paris, Marcel Didier, 1967 xp. 462.

Il visera se faisant à éviter de produire des effets pernicieux, appelés également « effet d'aubaine ». En effet, les détenteurs de certains types d'habilitation à diriger des recherches obtenues soit automatiquement par le seul fait de l'obtention de la thèse de doctorat (comme cela a pu se pratiquer pendant une période), soit *via* un dossier ne répondant pas du tout aux exigences désormais à associer à ce diplôme, conservent assurément le diplôme qu'ils ont obtenu. Mais ils ne seraient pas acceptables qu'ils puissent être autorisés à bénéficier de certains droits que la réforme proposée entend réserver précisément aux candidats ayant réussi à satisfaire à des exigences et attentes académiques élevées. La réglementation ici à imaginer doit faire en sorte que ceux qui méritent universitairement la gratification sans rentrer dans des cases qui pourraient s'avérer mal conçues ne

soient pas mis en situation de ne pas pouvoir en bénéficier. De même, cette réglementation ne doit pas permettre que ceux qui ne méritent pas universitairement ces gratifications, faute d'avoir offert à la collectivité le travail attendu, puissent tout de même satisfaire des critères qui s'avèreraient alors mal conçus. De tels effets d'aubaine délégitimeraient la réforme engagée et porteraient atteinte à une certaine idée de l'égalité juridique. Octroyer des récompenses symboliques ou financières à des personnes n'ayant pas satisfait aux exigences désormais attendues serait aussi injuste et contraire à l'idéal républicain, que de ne pas réellement récompenser juridiquement des candidats ayant réalisé une habilitation à diriger des recherches scientifiquement et académiquement exigeante. *Cette dernière situation prévaut d'ailleurs aujourd'hui, puisque le bénéfice attaché au fait d'être titulaire d'une habilitation à diriger des recherches de haut niveau n'entraîne aucune gratification symbolique véritable supplémentaire, ni aucune conséquence financière directe.* C'est précisément la situation à laquelle le présent rapport propose de mettre fin.

L'habilitation à diriger des recherches

« La défense des valeurs d'autonomie scientifique, par exemple, n'est pas strictement corporatiste. En défendant l'autonomie de la science, de l'Université, vis-vis du monde social, entrepreneurial, mais aussi politique ou religieux comme cela a pu être le cas par le passé, les universitaires ne font que défendre une forme de privilège. Ce faisant, ils rejoignent le projet émancipateur des lumières et défendent conjointement une certaine conception de la science, comme de la démocratie », A.R.E.S.E.R, Christophe Charles et Charles Soulié, (dir.), *Les ravages de la modernisation universitaire en Europe*, La politique au scalpel, Syllepse, A, 2007, p. 208

a) Un diplôme certifiant le haut niveau scientifique du candidat à ne pas confondre avec les permissions auxquels il donne droit

Aux termes de l'article 1 de l'arrêté du 23 avril 1988, l'habilitation à diriger des recherches (HDR) permet « 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 »³. Elle est à *titre principal* la certification par la communauté scientifique de « **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** ». Ainsi, contrairement à une idée reçue largement partagée, y compris au sein des milieux académiques⁴ - surtout juridiques -, l'Habilitation à diriger des recherches **ne doit pas être confondue avec l'un des effets de sa détention**, par exemple l'ouverture de la permission de candidater pour accéder au corps des professeurs des universités ou encore et surtout, comme c'est de façon significative encore trop souvent le cas : celle d'encadrer les recherches des doctorants. L'habilitation à diriger des recherches, contrairement à une croyance courante, ne se réduit pas, ne

³Arrêté du 23 novembre 1988 relatif à l'habilitation à diriger des recherches.

⁴Fabienne BLAISE, Pierre DESBIOLLES, Patrick GILLI, *Concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs*, Rapport à madame la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Avril 2021, p. 12.

consiste pas dans le droit qu'elle offre : **elle atteste d'un niveau scientifique et pas seulement d'une capacité à diriger des travaux**. On peut d'ailleurs disposer du droit d'encadrer des thèses sans disposer du diplôme de l'H.D.R, comme c'est le cas des professeurs agrégés des universités. D'ailleurs un professeur agrégé qui affirmerait être titulaire du diplôme de l'H.D.R. alors qu'il ne l'aurait pas passé commettrait une infraction. En ce sens, ce diplôme est mal nommé, puisque le terme qui en désigne le concept, n'est pas en accord avec ce dernier. L'erreur couramment commise consiste à lire le nom d'un diplôme, comme s'il s'agissait d'une description définie, dont la signification serait le sens littéral de l'expression « : « Habilitation à Diriger des Recherches ».

C'est autrement dit en percevant et présentant ainsi l'Habilitation à diriger les recherches, conformément d'ailleurs à sa raison d'être dans toutes les disciplines, contre le sens dévoyé qui lui a été jusque-là reconnu dans les sciences juridiques, que la République française pourra obtenir de ses universités, et notamment des sections du groupe 1 du C.N.U., les changements ici engagés et que nous appelons aussi de nos vœux.

C'est aussi la raison pour laquelle **la leçon sur travaux de l'agrégation, comme d'ailleurs aucune autre épreuve à l'agrégation en droit ne saurait tenir lieu d'obtention d'une habilitation à diriger des recherches**. Un jury d'agrégation est composé au mieux, mais le plus souvent cela n'est pas le cas, d'un seul spécialiste (et encore) de l'*infra-discipline* en question, mais il n'est jamais spécialisé dans le *domaine de spécialité* du candidat, au sein de cette *infra-discipline*. Ce membre du jury ne saurait dès lors à lui seul, même avec ses collègues d'autres *infra* disciplines, légitimement attester du fait que le candidat en question a une voix dans sa spécialité, et apporte une contribution notable voire majeure dans le domaine de spécialité concerné. C'est au contraire aux spécialistes en question et à leur communauté nationale et même internationale d'évaluer cet éventuel apport.

Il s'agit donc désormais de **faire en sorte que l'H.D.R soit, aux yeux de tous, la certification la plus objective possible du haut niveau scientifique des enseignants chercheurs**. C'est pourquoi cette certification doit être repensée.

b) La nature de l'exercice attendu

« Permettez-moi de donner au mot "charlatan" le sens auquel il peut prétendre en lieu et place de sa signification légale. Pour la loi, est charlatan celui qui traite les malades sans pouvoir justifier de la possession d'un diplôme d'État de médecin. Je préférerais une autre définition : est charlatan celui qui entreprend un traitement sans posséder les connaissances et les capacités requises ». Sigmund Freud, *La question de l'analyse profane*, 1994, Paris, P.U.F., tome XVIII, p. 58.

Au regard de la réforme entreprise, se pose tout d'abord la question de la nature des exercices attendus des candidats à l'H.D.R.. Cette question est d'autant plus cruciale qu'avec la fin de la procédure de qualification pour accéder aux fonctions de professeur, la détention de l'H.D.R. est la seule condition pour accéder aux concours. Or, il se trouve que les attendus de l'H.D.R. ont été très variables dans le temps et le sont encore selon les établissements. Ainsi, parfois une compilation de travaux de qualité suffit ; parfois, il est exigé une synthèse problématisée des travaux et projets de recherche du candidat ; parfois, encore, un travail de recherche totalement inédit, s'apparentant à une seconde thèse, dans une forme à peine plus réduite, est attendu.

Ces observations invitent dès lors à cadrer les attendus de l'H.D.R., l'hétérogénéité constatée entraînant des disparités en termes d'évolution de carrière voire de parité⁵. Toutefois, s'il est

⁵*Idem*.

indispensable d'uniformiser les pratiques et exigences, le maintien de l'agrégation dans les disciplines juridiques a pour conséquence, *via* le contingentement, de réduire à un nombre extrêmement réduit les postes disponibles chaque année. Pour ces raisons, **il ne semble pas exigible d'attendre des candidats de réaliser un travail de recherche qui se rapprocherait d'une seconde thèse. Ce serait attendre des candidats qui assurent déjà un service d'enseignement et des charges pédagogiques et administratives de plus en plus chronophages, en plus de leur activité de recherche, un travail pragmatiquement irréalisable. Et cela, sans que cette perspective ne puisse raisonnablement déboucher, comme cela peut être le cas dans d'autres disciplines, non concernées par un quelconque contingentement, sur un recrutement immédiat en qualité de « professeur des universités ».**

Trois formes pour un même exercice visant à apprécier la qualité scientifique :

Plusieurs voies, en tant qu'elles permettent de mettre en évidence les divers talents, charismes et compétences des candidats, semblent pouvoir répondre à l'objectif de revaloriser et de dynamiser le recours à l'H.D.R..

Cet objectif passe tout d'abord par l'assurance que l'obtention de ce diplôme soit revêtue **d'une très grande qualité scientifique.**

À ce titre, l'Habilitation à diriger des recherches devrait prendre la forme **a minima**, soit :

1°) d'un **état des travaux et démarches scientifiques** du candidat ouvrant sur une perspective de recherche, **formalisé par la rédaction d'un mémoire de synthèse problématisé des travaux réalisés, et exposant également les perspectives de recherche**, et accompagné **des cinq publications scientifiques les plus significatives**. Ces contributions scientifiques ne pouvant être de simples notes ou commentaires de décisions de justice. L'ensemble devant mettre en lumière **les principales contributions propres du candidat par rapport à l'état de la science et de la pensée dans les domaines considérés.**

2°) d'un **état des travaux et démarches scientifiques** du candidat ouvrant sur une perspective de recherche, formalisé par la rédaction d'un **essai** problématisé mettant en lumière la contribution propre du candidat par rapport à l'état de la science, *c'est-à-dire* la nature et l'ampleur de ses apports et la fertilité des voies de recherches qu'il a ouvert et propose d'ouvrir. L'essai devant mettre en lumière **les principales contributions propres du candidat par rapport à l'état de la science et de la pensée dans les domaines considérés.**

3°) **d'une compilation de 8 articles, au minimum**, qui inscrivent le candidat dans une dynamique de recherche et témoignent d'un apport certain à l'épistémologie juridique, à la science juridique, ou à la doctrine juridique, ces articles problématisés ne pouvant être de simples notes ou commentaires de décisions de justice. L'ensemble devant mettre en lumière **les principales contributions propres du candidat par rapport à l'état de la science et de la pensée dans les domaines considérés.**

c) Un minimum de cinq années d'ancienneté

Compte tenu de la nature de l'exercice spécifique qu'est l'H.D.R., il n'est pas concevable que ce dernier puisse être réalisé avant un certain nombre d'années d'ancienneté dans le corps. C'est pourquoi, il conviendrait de réserver l'inscription au diplôme aux MCF entrant dans leur 5^{ème} année, à compter de leur date de recrutement dans le corps. Cette règle s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur de la réforme proposée et n'aura pas d'effet rétroactif, elle ne s'appliquera pas à ceux ayant déjà soutenu leur H.D.R..

d) Propositions quant à la procédure de l'H.D.R.

Il apparaît également qu'une **modification de la composition du jury soit nécessaire pour revaloriser l'H.D.R.**, notamment dans nos disciplines juridiques : le jury devrait en effet compter parmi ses membres **au moins un enseignant chercheur lui-même déjà titulaire d'une H.D.R.** Cette proposition qui présente l'avantage de favoriser l'accession des MCF H.D.R. à la participation de jurys d' H.D.R., répond également à l'idée selon laquelle il semble indispensable que le candidat puisse compter dans son jury un pair qui soit lui-même détenteur d'une telle H.D.R.. En effet, ce dernier est, ce faisant, mieux à même d'évaluer certains aspects de l'exercice auquel il se sera lui-même livré.

À titre plus anecdotique, **une simplification de la procédure** pourrait être envisagée dans la mesure où il semble peu lisible que trois rapporteurs soient exigés pour autoriser la soutenance mais qu'ils ne soient plus qu'au nombre de deux le jour de celle-ci. Un alignement du nombre paraît donc opportun et reviendrait à exiger **trois rapporteurs extérieurs à l'établissement à la fois au moment de l'autorisation et le jour de la soutenance.**

Réfléchir à et définir un cadre amélioré pour l'H.D.R. conduit indubitablement à s'interroger sur l'avancement dans la carrière des M.C.F., les deux étant liés.

e) Revalorisation de l'H.D.R. et avancement de carrière des Maîtres de Conférences

Si l'H.D.R. a pour vocation directe fondamentale de permettre aux maître de conférences d'être certifiés dans leur compétence en tant que professeur des universités, et de leur offrir un poste de professeur au titre de l'article 46-1, indépendamment de cette procédure, ce long processus doit s'accompagner immédiatement de rétributions pécuniaires et symboliques.

➤ Une revalorisation financière

À titre liminaire, il apparaît que **l'échelon 6**, actuellement d'une durée de 3 ans et 6 mois, **doit être ramené**, comme tous les échelons de la classe normale des MCF, **à une durée de 2 ans et 10 mois** ; durée qui est déjà bien suffisamment longue, lorsqu'à titre de comparaison – sauf passage de pallier – un Professeur change d'échelon tous les ans, et obtient dont une valorisation salariale beaucoup plus régulière. **Ce même échelon 6 doit permettre de présenter un dossier à la hors classe.**

Quant à la valorisation de l'H.D.R., elle ne peut passer uniquement par une redéfinition et une homogénéisation des attendus, qui sont insuffisants à favoriser l'évolution de carrière des détenteurs de l'HDR. L'obtention de cette dernière, selon les formes précédemment indiquées, doit donner lieu à une valorisation financière, permise soit par le passage au grade de MCF hors classe du détenteur du diplôme, lorsqu'il se trouve en classe normale, soit à un avancement de deux échelons, dans l'hypothèse où la hors classe est déjà atteinte.

Ce passage nécessite un examen par la section CNU compétente, à laquelle est confié le soin de vérifier que le diplôme soutenu remplit les exigences ci-dessus énoncées. Ce contrôle opéré par le CNU ne devrait pas susciter les mêmes disparités entre les sections que celles qui ont pu être observées s'agissant de la procédure de qualification⁶ dans la mesure où les membres de la section n'ont pas à réaliser un examen du fond de l'HDR mais uniquement de la forme prise par celle-ci : ce qui revient à vérifier qu'elle répond bien à l'une des trois formes susvisées.

Ce contrôle est indispensable notamment au regard des anciennes H.D.R. soutenues, afin que celles-ci ne se trouvent pas exclues de toutes possibilités de valorisation. Il est également nécessaire

⁶Rapport M.E.S.R.I. op. cit. , p. 6.

afin de prévenir le risque de disparités, sources d'injustice, et auxquelles il est envisagé de mettre fin par un cadrage juridique de l'H.D.R.. Le contrôle du CNU est donc essentiel à la politique de revalorisation de l'H.D.R. en tant qu'il est une condition d'efficacité de celle-ci et non une marque de défiance à l'égard des candidats ou des diplômés : le contrôle n'étant pas une validation supplémentaire nécessaire pour le diplôme, mais une *certification distribuée par une instance nationale*, au prisme d'un contrôle, que l'on pourrait qualifier de « formel ». L'objectif de ce dernier étant de vérifier que ladite H.D.R. réalisée répond bien aux critères scientifiques exigés par la nouvelle réglementation de l'H.D.R. en droit.

Cette valorisation « financière » doit s'accompagner d'une valorisation symbolique, qui passe par une modification des titres dont peuvent faire usage les enseignants chercheurs placés dans certaines situations.

➤ Une revalorisation symbolique

« Louis XVI : C'est d'ailleurs un des plus visibles effets de notre puissance que de donner quand il nous plait un prix infini à ce qui de soi-même n'est rien... Il est à propos, non seulement d'user (des marques purement honorifiques) que nos pères ont introduites, quand nous le pouvons, mais même d'en inventer quelques fois de nouvelles pourvu que ce soit avec jugement, avec choix, avec dignité », Fanny Codandey, *Le rang. Préséances et hiérarchies dans la France d'Ancien Régime*, Paris, Bibliothèque des histoires, Gallimard, coll. « nrf », 2016, p. 24.

L'obtention de l'H.D.R. doit permettre au candidat en même temps qu'il formule sa demande d'avancement (grade ou échelon) de formuler la demande de faire usage du titre de *professeur qualifié H.D.R.* Afin de veiller à ne pas multiplier les titres, et à simplifier au maximum les usages, nous proposons cette appellation plutôt que celle de « Professeur extraordinaire » qui a pourtant pour elle l'élégance car elle donne non sans humour un titre décapant, en compensation de l'absence des rétributions et avantages associés au fait d'être professeur en poste plein, c'est-à-dire comme c'est le cas par exemple chez nos collègues belges, avant de bénéficier de l'appellation de « professeur ordinaire ».

De nombreux témoignages révèlent en effet que les maîtres de conférences habilités à diriger des recherches, alors même qu'ils ont par exemple été qualifiés par le CNU sur le fondement des dispositions de l'article 46-1 se trouvent fort embarrassés quand il s'agit de donner leurs titres, par exemple dans le cadre de colloques internationaux, ou encore lorsqu'ils doivent signer leurs ouvrages et contributions scientifiques. Le fait même de devoir dire qu'ils exercent les fonctions de « maîtres de conférences », alors même qu'ils ont été qualifiés « professeur », et ont donc vu l'État reconnaître qu'ils ont le niveau scientifique et académique d'un professeur, les place dans une situation de désavantage, par rapport à la plupart de leurs collègues à l'étranger, ayant le même degré ou un degré fort comparable d'avancement dans leur carrière scientifique. **Le titre inadéquat et trompeur d'« Associate professor », le préférable « Professor elect » mais peu usité, sont insatisfaisants, a fortiori celui de « professeur sans poste »...** À l'heure de la prise de conscience de la concurrence effrénée que sont censés se livrer les enseignants chercheurs comme les universités au moins sur la scène internationale, il semble urgent qu'un décret valide à son tour l'usage que le CNU 02 entend d'ores et déjà autoriser et promouvoir dès 2021, au bénéfice des enseignants chercheurs titulaires d'une H.D.R., lorsque cette dernière correspond au degré d'exigence aujourd'hui requis. Ces derniers doivent pouvoir, s'il le souhaite, user du titre de *professeur qualifié*. Moins aristotélicien que « professeur en puissance », la formule « professeur qualifié », a vocation à être utilisée autant pour ceux qui sont et seront en poste que pour ceux qui ne sont pas encore en poste.

En effet, en l'état, un professeur d'université qui n'a pas réussi le concours de l'agrégation peut signer ses écrits : « Professeur des universités », là où un professeur d'université agrégé peut signer : « professeur des université agrégé ». Le mot de plus « agrégé », semble laisser entendre *qu'il manquerait quelque chose uniquement à l'un (le non agrégé), que l'autre aurait en retour : l'agrégation*. Alors qu'en réalité, il manque aussi à l'agrégé d'avoir réalisé le travail consistant à construire un dossier d'HDR propre à lui permettre de faire partie du un pourcent des maîtres de conférences qui jusqu'à cette année pouvait être qualifiés professeur des universités sur la base de leurs travaux scientifiques (article 46-1). Autrement dit, il manque au professeur agrégé (sauf s'il l'a passé) le diplôme de l'H.D.R. d'avoir réalisé le travail scientifique permettant de passer ce diplôme *via* la certification apportée par le jury de spécialistes du domaine considéré. Sans compter pour ceux ayant été certifié par le CNU, cette certification. Mais les usages linguistiques et habitudes de langage utilisés dans la communauté masquent cette réalité. *Le langage doit donc être mis en accord avec la réalité*, et prendre acte de la politique ministérielle visant à considérer qu'il existe une pluralité d'accès au statut de professeur des universités, et que cette pluralité n'est pas juridiquement hiérarchisée.

Les usages méritent ainsi d'être modifiés en raison de ceux en vigueur à l'étranger et du désavantage comparatif dans lequel se trouvent placés les enseignants chercheurs français pendant la période au cours de laquelle ils exercent les fonctions de « Maître de conférences », en étant titulaire d'une Habilitation à diriger des recherches, période qui compte tenu du contingentement encore en vigueur, pourrait s'avérer assez longue. La certification par l'État d'un niveau de compétence, celui des compétences que l'on associe à un professeur d'université est une chose. L'emploi disponible pour cet enseignant chercheur en est une autre. Le premier dépend des qualités acquises par un individu, elles relèvent en partie de lui. Le second, ne dépend en rien de l'individu mais de l'arbitraire des postes disponibles à un moment donné. Le langage ordinaire est ici aussi révélateur qu'il peut être également trompeur. L'usage du verbe « être » est en l'occurrence amphibologique. On dit d'un enseignant – chercheur non *qu'il exerce les fonctions de professeur d'université*, mais qu'il est professeur. Le problème *républicain et universitaire*, d'une université républicaine est de faire en sorte non seulement que le titre colle aux compétences réelles, mais que *les compétences réelles puissent permettre à la personne concernée d'user du titre qui y correspond*. La réforme envisagée ne sera réussie que si elle met fin aux situations de décalages génératrices de violences symboliques, de souffrances individuelles, de désavantages des chercheurs français sur la scène internationale.

f) L'Habilitation à diriger des recherches : un moyen également d'avancer dans la carrière des professeurs agrégés

L'H.D.R. doit être également envisagée au bénéfice des professeurs agrégés dans l'optique de faciliter et de valoriser leur avancement de carrière.

Tout comme l'HDR des MCF, l'HDR des PR agrégés devrait répondre aux mêmes exigences scientifiques afin de mettre en évidence un certain nombre de compétences réalisées :

À ce titre, l'Habilitation à diriger des recherches devrait prendre la forme **a minima** soit :

1°) d'un **état des travaux et démarches scientifiques** du candidat ouvrant sur une perspective de recherche, **formalisé par la rédaction d'un mémoire de synthèse problématisé des travaux réalisés, et exposant également les perspectives de recherche**, et accompagné **des cinq publications scientifiques les plus significatives**. Ces contributions scientifiques ne pouvant être de simples notes ou commentaires de décisions de justice. L'ensemble devant mettre en lumière **les principales contributions propres du candidat par rapport à l'état de la science et de la pensée dans les domaines considérés**.

2°) d'un ***état des travaux et démarches scientifiques*** du candidat ouvrant sur une perspective de recherche, formalisé par la rédaction d'un **essai** mettant en lumière la contribution propre du candidat par rapport à l'état de la science, *c'est-à-dire* la nature et l'ampleur de ses apports et la fertilité des voies de recherches qu'il a ouvert et propose d'ouvrir. L'essai devant mettre en lumière **les principales contributions propres du candidat par rapport à l'état de la science et de la pensée dans les domaines considérés.**

3°) d'une ***compilation de 8 articles, au minimum***, qui inscrivent le candidat dans une dynamique de recherche et témoignent d'un apport certain à l'épistémologie juridique, à la science juridique, ou à la doctrine juridique, ces articles ne pouvant être de simples notes ou commentaires de décisions de justice. L'ensemble devant mettre en lumière **les principales contributions propres du candidat par rapport à l'état de la science et de la pensée dans les domaines considérés.**

Cette H.D.R. ne peut avoir de sens, compte tenu de ce qu'elle vise à mettre en lumière, que si elle est réalisée à partir d'un certain nombre d'années d'ancienneté dans le corps. C'est pourquoi il conviendrait de réserver l'inscription au diplôme aux professeurs agrégés entrant dans leur 5^{ème} année, à compter de leur date de recrutement dans le corps.

Quant à la valorisation, l'obtention du diplôme permettra soit :

- le passage à la première classe après examen – non substantiel - par le CNU que le travail produit, répond aux critères visés par le décret.
- à un avancement de deux échelons, dans l'hypothèse où la première classe est déjà atteinte.

Cette valorisation « financière » doit s'accompagner d'une valorisation symbolique, qui passe par une modification du titre : l'obtention de l'HDR doit permettre au candidat, en même temps qu'il formule sa demande d'avancement (grade ou échelon), de formuler la demande de faire usage du titre de *professeur agrégé HDR*.

Ces modifications de titres aboutiraient ainsi au schéma suivant :

- **MCF (début/entrée de carrière)**
- **MCF H.D.R. (dès lors que le candidat est titulaire d'une HDR quelle qu'elle soit mais n'a pas encore fait sa demande d'avancement et d'usage de titre auprès du C.N.U)**
- **Professeur qualifié H.D.R. (dès lors que le C.N.U. a validé la demande)**
- **Professeur agrégé**
- **Professeur agrégé H.D.R**

Rapport du sous-groupe 2. Les voies d'accès au corps des professeurs d'université

Sous-groupe 2 composé par Pierre-Yves GADHOUN, Hugues HELLIO, Anne-Thida NORODOM

La partie I « Questions préalables » a été rédigée par Hugues HELLIO.

La partie II « Les concours ouverts par établissement » a été rédigée par Pierre-Yves GADHOUN.

La partie III « Le concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur » a été rédigée par Anne-Thida NORODOM.

LES VOIES D'ACCÈS AU CORPS DES PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ

Il est apparu opportun au Groupe de travail d'engager une discussion autour des voies d'accès au corps des professeurs d'Université compte tenu notamment des nouveautés introduites par la Loi de programmation pour la recherche (LPR) dans ce domaine.

En l'état actuel du droit, les voies d'accès au corps des professeurs d'Université sont régies par les articles L952-6 et s. du Code de l'éducation et par les dispositions du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

L'article 42 du décret du 6 juin 1984 prévoit à ce titre que les professeurs d'Université sont recrutés par deux voies différentes : par des concours ouverts par établissement en vue de pourvoir un ou plusieurs emplois d'une même discipline et, dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, par des concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur.

Ces deux voies d'accès posant des problèmes spécifiques et n'appelant pas les mêmes réponses, il a semblé indispensable de les dissocier. Avant d'aborder ces deux voies d'accès, une réflexion liminaire porte sur deux questions préalables.

I. Questions préalables [Hugues Hellio]

Considérant les voies d'accès au corps des professeurs d'université ouvertes aux maîtres de conférences titulaires, il a été estimé pertinent d'examiner deux questions préalables, d'une part, la question de la fusion des corps de maîtres de conférences et de professeurs d'université, d'autre part, la question de la spécificité des disciplines juridiques.

A. La fusion des corps de maîtres de conférences et de professeurs d'Université

La question de la fusion des corps de maîtres de conférences et de professeurs d'université est une question préalable à l'examen des voies d'accès au corps des professeurs d'université ouvertes aux maîtres de conférences titulaires. En cas de fusion, les voies d'accès au corps des professeurs d'université ouverts aux maîtres de conférences titulaires perdraient en effet leur fonction première.

La fusion des corps vise à réunir et à régir par un seul et unique statut les actuels maîtres de conférences et professeurs d'université.

Selon son titre, le décret n°84-431 du 6 juin 1984⁷ régit actuellement les deux corps par un ensemble de « *dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs* » composées des articles 3 à 20-4 dont le chapitre premier énonce, pour les deux corps, les droits et obligations.

Toujours selon son titre, le décret n°84-431 du 6 juin 1984 précise ensuite le « *statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences* ». Constitutifs du titre II du décret n°84-431, les articles 21 à 40-5 énoncent les « [d]ispositions relatives aux maîtres de conférences » puis, de son titre III, les articles 41 à 58-4 les « [d]ispositions relatives aux professeurs des universités ». Hormis les premiers articles de ces deux titres⁸, les dispositions relatives à l'un ou à l'autre des deux corps ont trait aux recrutement, nomination et mutation, avancement, éméritat pour les professeurs d'université, et détachement de fonctionnaires d'autres corps.

La question de la fusion des corps a été expressément évoquée à plusieurs reprises en lien notamment avec l'attractivité des emplois et des carrières scientifiques. Parmi les exemples les plus récents, il est possible de se référer au rapport de 2015 de IGAENR⁹ et à celui de 2019 du deuxième groupe de travail préalable à la LPR¹⁰. Lors de la consultation de 2021 sur l'application de l'article 5 de la LPR, la fusion

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

8 Pour les maîtres de conférences, l'article 21 énonce :

« Il est créé un corps de maîtres de conférences classé dans la catégorie A prévue à l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Les maîtres de conférences hors classe sont chargés de fonctions particulières attachées à l'encadrement, à l'orientation et au suivi des étudiants, à la coordination pédagogique, ainsi qu'aux relations avec les milieux professionnels ou avec les établissements d'enseignement supérieur et les établissements de recherche français ou étrangers.

Ce corps comporte une deuxième classe comprenant sept échelons, une première classe comprenant trois échelons et une classe exceptionnelle comprenant deux échelons ».

Pour les professeurs d'Université, l'article 42 énonce :

« Il est créé un corps de professeurs des universités classé dans la catégorie A prévue à l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Ce corps comporte une classe normale comportant neuf échelons et une hors-classe comportant six échelons et un échelon exceptionnel.

Les professeurs des universités ont, dans les enseignements auxquels ils participent, la responsabilité principale de la préparation des programmes, de l'orientation des étudiants, de la coordination des équipes pédagogiques.

Ils assurent leur service d'enseignement en présence des étudiants sous forme de cours, de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Ils ont une vocation prioritaire à assurer ce service sous forme de cours.

Ils assurent la direction des travaux de recherche menés dans l'établissement, concurremment avec les autres enseignants ou chercheurs habilités à diriger ces travaux ».

9 IGAENR, Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs, rapport n°2015-073, septembre 2015, spéc. p. 20 et 133, disp. à l'URL https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2015/16/4/2015-073_Enseignants-chercheurs_554164.pdf

10 LPPR, Groupe de travail 2, *Attractivité des emplois et des carrières scientifiques*, septembre 2019, spéc. p. 8 et 43, disp. à l'URL https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/loi_programmation_pluriannuelle/46/4/RAPPORT_FINAL_GT2_Attractivite_des_emplois_et_des_carrieres_1178464.pdf. Au point 4.2 « Analyser l'opportunité d'une fusion des corps d'enseignants-chercheurs », il est indiqué que « [l']audition de la CPU et de la CURIF, les positions de la communauté universitaire relayées par la plate-forme de consultation et les réflexions menées au sein du groupe soulèvent la question du maintien de la séparation des enseignants-chercheurs en deux corps, professeurs et maîtres de conférences qui n'a sans doute plus vraiment lieu d'être aujourd'hui. L'évolution de l'architecture statutaire des enseignants-chercheurs vers un corps unique devrait faire l'objet d'une analyse précise afin d'en mesurer les conséquences financières et législatives (révision du statut de 1984, modification des différents articles sur la

de corps a été évoquée par certains contributeurs, mais la mission a estimé que ce point excédait le périmètre des investigations qu'elle pouvait mener dans le temps limité de la concertation¹¹.

A propos de la fusion des corps, il a pu être indiqué en 2015 qu'il s'agissait d'une « solution radicale qui n'apparaît pas réalisable à court et moyen terme »¹² ou en 2019 qu'a été « soulev[ée] la question du maintien de la séparation des enseignants-chercheurs en deux corps, professeurs et maîtres de conférences qui n'a sans doute plus vraiment lieu d'être aujourd'hui »¹³.

Face à un éventuel projet de réforme du statut des enseignants-chercheurs et au risque de concertations préalables limitées, il peut s'avérer pertinent qu'un débat ait lieu afin d'apprécier les arguments en faveur et à l'encontre de la fusion des corps ainsi que les implications en fait et en droit de celle-ci, en tenant notamment compte de :

- le contexte historique de la création en 1984, après sa suppression en 1979, du statut particulier des maîtres de conférences visant à répondre aux attentes des maîtres-assistants de l'époque ;
- l'exercice des activités actuellement confiées aux maîtres de conférences et aux professeurs d'université, tant en matière d'enseignements, de recherche que de responsabilités¹⁴ ;
- les enjeux humains, juridiques et budgétaires ;
- le rôle que pourraient jouer les actuelles voies d'accès au corps de professeurs d'université, y compris le concours national d'agrégation, en cas de fusion des corps.

B. La spécificité des disciplines juridiques

La seconde question préalable à l'examen des voies d'accès au corps des professeurs d'université est celle de la spécificité des disciplines juridiques.

A titre liminaire, il convient de relever que maîtres de conférences et professeurs d'université des disciplines juridiques ont statutairement les mêmes droits et les mêmes obligations que les maîtres de conférences et les professeurs d'Université des autres disciplines. Les uns et les autres exercent les mêmes charges d'enseignement et de recherche en relevant parfois des mêmes établissements. Pour

gouvernance et les processus électoraux des universités...). Une telle hypothèse devrait par ailleurs être assortie de différentes mesures visant à :

- améliorer sensiblement la qualité des procédures de recrutement et de titularisation,
- limiter voire interdire l'endo-recrutement ou l'endo-promotion vers le grade de professeur des universités,
- instaurer de véritables dispositifs d'évaluation et assouplir les règles de modulation de service,
- fixer dans le statut une proportion significative de recrutements externes dans les grades de promotion.

A minima, le changement de nom du corps des maîtres de conférences, peu lisible à l'international est proposé ; la dénomination de professeur-assistant pourrait être utilisée en référence aux pratiques internationales. Des mesures pourraient être également proposées afin de permettre aux maîtres de conférences ayant obtenu l'HDR d'intégrer plus rapidement le corps des professeurs ».

11 *Concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs*, Rapport à madame la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, avril 2021, pp. 28-29.

12 IGAENR, *Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs*, rapport n°2015-073, septembre 2015, spéc. p. 20.

13 LPPR, Groupe de travail 2, *Attractivité des emplois et des carrières scientifiques*, septembre 2019, spéc. p. 43.

14 Le dernier alinéa de l'article 3 du décret 84-431 précise que « [l]es professeurs des universités *ont vocation prioritaire* à assurer leur service d'enseignement sous forme de cours ainsi que la direction des unités de recherche » (sans italique dans l'original).

autant et plus largement, des spécificités disciplinaires pourraient somme toute être mises en avant par et pour toutes les disciplines.

La spécificité des disciplines juridiques joue un rôle important pour les voies d'accès au corps des professeurs d'université de ces disciplines. D'une part, l'accord du 18 février 2021 conclu entre le ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et les présidents des sections du groupe 1 du CNU motive la mise en place, à titre expérimental pour trois ans, d'un régime dérogatoire aux concours de professeurs des universités de l'article 46, 1° du décret n°84-431 au nom « d'une antériorité réduite de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) au sein des disciplines du Groupe 1 ». D'autre part et au regard de l'article 42 du décret n°84-431, le concours d'agrégation constitue une spécificité des disciplines juridiques, politiques, économique et de gestion. Enfin, sont parfois argués les taux réduits de qualification des sections CNU des sciences juridiques¹⁵. Toutefois, cet aspect peut avoir une force probante relative dès lors que ces taux réduits peuvent s'expliquer par différents facteurs, dont le nombre de dossiers soumis. Il n'est pas considéré plus avant ici.

L'antériorité réduite de la HDR au sein des disciplines juridiques n'a pas fait l'objet d'une étude détaillée et circonstanciée. Cet argument pourrait faire naître l'idée d'une certaine faiblesse des HDR au sein des sciences juridiques. Or, depuis plusieurs années, les sections CNU du Groupe 1 ont multiplié les recommandations pour que les HDR relevant de ces disciplines soient un travail de grande qualité, constituant une contribution originale par rapport aux travaux antérieurs¹⁶. Surtout, cet argument ne saurait être préjudiciable à la carrière de ces titulaires. De manière générale, ces derniers se sont en effet efforcés de satisfaire les exigences disciplinaires énoncées et connues de la HDR.

L'hétérogénéité des attendus de l'HDR entre disciplines a été expressément relevée par le rapport de concertation de 2021 sans toutefois qu'il mette en exergue la faiblesse des HDR au sein des sciences juridiques. Il a été constaté que cette hétérogénéité entraîne, de fait, de fortes disparités en termes de rapidité d'évolution de carrière et de parité¹⁷, rapidité d'évolution qui n'est pas connue pour les sciences juridiques.

Les disciplines juridiques sont aujourd'hui presque les seules à connaître un concours national d'agrégation visé à l'article 42 du décret n°84-431. Ce concours n'est pas le reflet d'une spécificité des disciplines juridiques liée par exemple à certains types d'activités propres aux enseignants-chercheurs de ces disciplines, il est davantage la résultante de traditions et il constitue à présent en lui-même cette spécificité.

15 Pour les MCF, de 30,3% (droit et sciences politiques) à 82,4% (sciences de la Terre) ; pour les PR de 18,6% (droit et sciences politiques) à 82,4% (sciences de la Terre). Source : *Note de la DGRH – enseignement supérieur – n°5 « La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités - Session 2019 »*, juin 2020.

16 Voir les recommandations des sections du Groupe 1 sur le site du CNU. Par exemple la section 04 exige dès 2015 une « contribution scientifique originale, attestant de la capacité du (de la) candidat(e) à étudier un objet, un terrain ou une question théorique plus amples ou différents de ceux de la thèse de doctorat. Ce dernier volume [...] se présente sous la forme d'une contribution scientifique approfondie et inédite, pouvant servir de premier manuscrit pour un futur ouvrage. Il a vocation à présenter des avancées théoriques significatives par rapport à la thèse de doctorat. Il peut comporter de 120 à 200 pages (soit de 50 000 à 80 000 mots) » ; la section 03 vise « un mémoire (au minimum de 300 000 caractères espaces comprises) qui ne soit pas une synthèse des travaux antérieurs mais qui propose une approche nouvelle ou renouvelée en termes de méthode ou de sources ou une monographie qui ne soit pas une synthèse des travaux antérieurs mais qui propose une approche nouvelle ou renouvelée en termes de méthode ou de sources » ; la section 02 requiert « un mémoire substantiel (qui peut être d'ordre monographique) sur un sujet original qui se distingue en toute hypothèse suffisamment du travail accompli pour la thèse de doctorat et qui ne se limite pas à une compilation des travaux jusque-là réalisés ».

17 *Concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs, op. cit.*, p. 12.

Si le concours national d'agrégation est juridiquement l'une des voies d'accès au corps des professeurs d'université pour les sciences juridiques, les résultats des trois derniers concours d'agrégation de droit public soulignent le faible rôle qu'il joue en la matière pour les maîtres de conférences ayant plus de six ans d'ancienneté dans ce corps.

Année du concours d'agrégation de droit public	Nombre total de lauréats	Année de soutenance des lauréats	Nombre de lauréats par année de soutenance de thèse	Précisions connues de fonctions MCF	Nombre de lauréats et pourcentage de lauréats en fonction de la durée maximale d'exercice des fonctions de MCF si qualification et recrutement immédiats après la soutenance de thèse			
					MCF entre 0 et 3 ans	MCF entre 4 et 6 ans	MCF entre 7 et 9 ans	MCF plus de 10 ans
2019 2020	18 18	2019 2018 2017 2016 2015 2014	1 3 5 4 3 1		14 77,8%	4 22,2%	0 0,0%	0 0,0%
2017 2018	23 23	2017 2016 2015 2014 2013 2012 2011 2010 2009	1 4 3 5 5 3 0 1 1	* 5 ans MCF UPJV * 8 ans MCF Lyon II	13 56,5%	9 39,1%	1 4,3%	0 0,0%
2015 2016	23 23	2015 2014 2013 2012 2011 2010 2009 2008 2007	0 5 5 3 1 1 2 0 1	* 5 ans MCF Nantes	16 69,6%	7 30,4%	0 0,0%	0 0,0%
Total 3 concours	64				43 67,2%	20 31,3%	1 1,6%	0 0,0%

La spécificité des disciplines juridiques ne devrait pas avoir pour effet de restreindre les possibilités ouvertes aux maîtres de conférences d'accéder au corps des professeurs d'universités aux divers stades de leur carrière et dans le respect d'une diversité des profils.

Il peut s'avérer pertinent d'étayer plus avant la spécificité des disciplines juridiques. Dans le respect de celle-ci et de la diversité des profils des candidats, les voies d'accès au corps des professeurs d'université dans les disciplines juridiques ne sauraient être moins ouvertes que celles connues par les autres disciplines. Cela est important pour les concours ouverts par les établissements. Au terme de son expérimentation de trois ans et de son évaluation à l'aune de critères précis, le régime dérogatoire prévu par le futur décret pour les sciences juridiques pourrait valoir pour toutes les autres disciplines ou certaines d'entre elles¹⁸. Cela importe aussi pour le concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur. Tant ses épreuves que son existence ne devraient avoir d'effets réducteurs sur l'accès au corps des professeurs d'université d'une diversité de profils et sur l'ouverture des autres voies d'accès au corps des professeurs d'université. Ce dernier aspect renvoie aux enjeux posés par la règle dite du contingentement, enjeux examinés dans le rapport du sous-groupe 3.

II. Les concours ouverts par établissement [Pierre-Yves GADHOUN]

A. Diversité des voies d'accès

1. Voies d'accès de l'article 46 du décret du 6 juin 1984

18 En ce sens, la CP-CNU a pu faire valoir dans le cadre de la concertation de 2021 que « [L]a procédure obtenue par le groupe 1 consistant à solliciter l'avis de la section CNU sur les candidats classés est une option possible dont la généralisation est souhaitée par certaines sections », *Contribution de la CP-CNU à la concertation sur l'article 5 de la LPR*, Mars 2021, p. 5.

Les différents concours ouverts par établissement permettant l'accès au corps des professeurs d'Université dans les disciplines juridiques sont listés principalement (mais pas uniquement – on va y revenir) à l'article 46 du décret du 6 juin 1984.

Cette disposition distingue quatre concours différents :

- un concours ouvert aux maîtres de conférences titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (1°) ;
- un concours ouvert aux maîtres de conférences titulaires d'une habilitation à diriger des recherches et qui ont accompli au 1^{er} janvier de l'année du concours dix années de service dans un établissement d'enseignement supérieur, dont cinq années en qualité de maître de conférences titulaire ou stagiaire (3°) ;
- un concours ouvert aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés ayant exercé, au 1^{er} janvier de l'année du concours, pendant au moins quatre ans dans les neuf ans qui précèdent, des responsabilités importantes dans un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (5°) ;
- et des concours réservés à différents profils selon les cas (4°) :
 - aux candidats comptant, au 1^{er} janvier de l'année du concours, au moins six ans d'activité professionnelle effective dans les neuf ans qui précèdent (a) ;
 - aux enseignants associés à temps plein (b) ;
 - aux maîtres de conférences membres de l'Institut universitaire de France (c) ;
 - aux directeurs de recherche relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 (corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques) (d).

Il faut préciser à ce stade que le nombre d'emplois ouverts dans le cadre de l'article 46 est encadré par le décret de deux façons :

- Tous les concours de l'article 46 sont soumis à la règle du contingentement prévue à l'article 49-2.
- Les concours prévus aux articles 46, 3°, 46, 4° et 46, 5° sont soumis à une autre limite : un neuvième des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines pour les articles 46, 3° et 46, 5° ; deux neuvièmes pour le 46, 4°.

En ce qui concerne l'HDR, on notera que :

- l'HDR est imposée à tous les candidats sauf deux exceptions : pour les concours prévus à l'article 46, 4° et pour la nouvelle procédure dite des « chaires de professeur junior » instaurée par la LPR (voir *infra* sur cette procédure). Le Groupe de travail estime que ces exceptions ne sont pas justifiées et qu'il serait préférable d'exiger de tous les candidats l'obtention d'une HDR, quelle que soit la voie d'accès au corps des professeurs d'Université.

- l'HDR est « doublement » exigée en l'état actuel du décret pour les concours prévus aux articles 46, 1° et 46, 3° puisqu'il s'agit non seulement d'une condition pour concourir, mais aussi d'une condition pour obtenir la qualification (art. 44 du décret).

- le projet de décret autorise désormais le conseil académique des établissements à accorder aux candidats des concours prévus aux articles 46 et 46-1 une dispense d'HDR et interdit dorénavant au CNU d'accorder une telle dispense. Le Groupe de travail regrette ce transfert de compétence qui pourrait entraîner des ruptures d'égalités entre les candidats.

2. Voies d'accès spécifiques

En dehors de l'article 46, deux autres voies d'accès au corps des professeurs d'Université sont prévues par les textes.

Premièrement, l'article 46-1 réserve un concours aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés ayant achevé depuis moins de cinq ans, au 1^{er} janvier de l'année du concours, un mandat de quatre ans en qualité de chef d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, de président ou de vice-président.

Ici aussi la HDR est en principe requise, mais le texte prévoit une dispense automatique dès lors que le candidat justifie avoir exercé un mandat de quatre ans. Cette dernière dispense est apparue au Groupe de travail peu justifiée, un mandat de quatre ans ne pouvant d'une façon ou d'une autre tenir lieu de HDR.

Deuxièmement, l'article L952-6-2, I du Code de l'éducation permet le recrutement en qualité d'agent contractuel de droit public des personnes titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent en vue de leur titularisation dans le corps de professeur des universités. Cette nouvelle procédure de recrutement de « chaire de professeur junior » (ou « *tenure track* ») est la seule qui, en l'état, n'est pas intégrée au décret du 6 juin 1984.

En définitive, il existe donc dix voies différentes permettant d'accéder au corps des professeurs d'Université.

3. Complexité des procédures

La lecture des textes est rendue d'autant plus délicate que chacun de ces concours obéit à un régime différent.

En ce qui concerne d'abord la qualification par l'instance nationale, l'article 43 du décret du 6 juin 1984 impose à certains candidats d'être inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de professeur des universités établie par le Conseil national des universités. Cette obligation vise les concours prévus aux articles 46, 1° et 46, 4°, ce qui crée une contrainte particulière pour les candidats dans ces deux cas.

Il faut noter à ce sujet que les candidats au concours prévu par l'article 46, 3° sont en principe « dispensés de l'inscription préalable sur la liste de qualification », mais l'article 49-3 impose un examen de la liste de classement établie par l'établissement par l'instance nationale, ce qui implique l'intervention du Conseil national des universités. Dans les faits, cette procédure est souvent appréhendée par les candidats comme une procédure de « qualification », même si elle n'est pas considérée comme telle par les textes. Cela explique au demeurant qu'elle puisse être généralisée à l'ensemble des concours ouverts par établissement sans contredire la dispense de qualification instaurée par la LPR dans la mesure où il ne s'agit pas, à proprement parler, d'une « qualification » (voir *infra* sur ce point). Il reste que, en l'état du projet de décret, cette procédure de l'article 49-3 est supprimée, ce qui conduit à une dispense de qualification pour tous les candidats aux concours prévus à l'article 46, 3°. Le Groupe de travail regrette beaucoup ce choix qui crée des disparités non justifiées entre les différents concours prévus à l'article 46 du décret.

Dans le même esprit, les candidats aux concours prévus à l'article 46, 5° doivent être inscrits sur une « liste de qualification », mais qui n'est pas celle exigée pour les concours des articles 46, 1° et 46, 4°. Il s'agit en effet dans ce cas d'une liste de qualification établie par une commission *ad hoc* composée de membres nommés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les professeurs des universités, dont la moitié parmi les membres élus du Conseil national des universités.

Concernant spécifiquement les concours prévus à l'article 46, 1°, la nouvelle procédure prévue par le projet de décret s'inspire de la procédure prévue à l'article 49-3. Il ne s'agit pas, à proprement parler,

d'une qualification puisque le CNU émet dorénavant un « avis » sur la liste de candidats établie par le comité de sélection. Cet avis permet à l'instance nationale d'écarter les candidatures ne répondant pas aux exigences scientifiques requises pour un emploi de professeur d'Université. Le conseil d'administration peut néanmoins « surmonter » un avis défavorable de l'instance nationale par un avis motivé, mais le Groupe de travail estime que, dans ce cas, la jurisprudence du Conseil constitutionnel interdit au conseil d'administration de « fonder son appréciation sur des motifs étrangers à l'administration de l'établissement et, en particulier, sur la qualification scientifique des candidats retenus à l'issue de la procédure de sélection » (CC n° 2010-20/21 QPC, 6 août 2010).

En ce qui concerne ensuite le déroulement du concours, les articles 9, 9-1, 9-2 et 49 du décret fixent une procédure « de principe » faisant intervenir un comité de sélection créé par délibération du conseil académique et dont la composition est strictement encadrée par le Code de l'éducation et par les exigences posées de longue date par le Conseil constitutionnel.

En marge de cette procédure de principe, coexistent deux autres procédures, que l'on peut qualifier de « dérogatoires » :

- la nouvelle procédure inspirée de l'article 49-3 qui impose aux candidats des concours prévus à l'article 46, 1°, après avoir suivi la procédure de principe, de se soumettre à un « avis » de l'instance nationale ;
- et la procédure de l'article 46-1 qui prévoit l'intervention d'un jury composé de membres nommés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les professeurs des universités, dont la moitié parmi les membres élus du Conseil national des universités.

B. Propositions de simplification

Au regard de ces différents éléments, il est apparu au Groupe de travail qu'une simplification du décret était indispensable pour au moins trois raisons.

La première tient au fait que certains concours visent en réalité des profils très proches, sans que l'on comprenne toujours l'intérêt d'ouvrir pour les uns ou les autres une voie d'accès spécifique. Par exemple, il peut sembler étonnant de prévoir un concours pour les candidats exerçant des « responsabilités importantes dans un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel » (46, 5°) et un concours pour les présidents ou vice-présidents d'universités (46-1), car dans les deux cas il s'agit bien d'ouvrir un concours aux candidats témoignant d'une forte implication dans les instances de direction de leur établissement.

La seconde raison qui appelle une simplification tient à la nécessité d'une plus grande lisibilité des procédures d'accès au corps. Il nous semble en effet que les recrutements gagneraient en transparence et en légitimité dès lors que tous les candidats, quel que soit leur profil, sont recrutés selon la même formule, connue de tous. À ce titre, la procédure « de principe » (faisant intervenir un comité de sélection) associée à l'intervention de l'instance nationale (dans un second temps) est apparue au Groupe de travail comme étant la formule la plus simple et la mieux adaptée aux différents profils.

La troisième raison est liée à la très faible utilisation de certains concours. Certains concours sont en effet peu ou pas du tout mobilisés par les établissements au cours des dernières années comme en attestent les données chiffrées publiées par le ministère. Le Groupe de travail ne dispose pas de chiffres pertinents concernant les disciplines juridiques – dont il est question dans ce rapport – mais les données intéressant l'ensemble des enseignants chercheurs témoignent d'une sous-utilisation de certaines voies d'accès dont le maintien ne se justifie plus vraiment, notamment celles prévues à l'article 46, 4°.

En pratique, la simplification peut prendre au moins trois chemins différents : une simplification des voies d'accès, une simplification des procédures, ou une combinaison des deux.

En combinant les efforts de simplification, la solution la plus claire serait de ne prévoir qu'une seule voie d'accès impliquant une seule procédure. À côté du concours national d'agrégation, existerait donc un concours unique « par établissement ». Cette solution possède l'avantage de la clarté, mais elle empêche, en droit, de choisir un « type » de candidats selon les besoins de l'établissement. Cela dit, dans les faits, rien n'interdirait aux comités de sélection d'orienter leurs recherches en fonction des nécessités du moment.

Une autre solution, qui a le mérite de simplifier le droit applicable en maintenant une certaine diversité, serait de ne retenir que trois voies d'accès différentes en fonction d'un profil type de candidats.

Seraient ainsi prévus trois concours par établissement différents :

- un concours pour le profil « chercheur », correspondant en l'état actuel du décret aux concours prévus aux articles 46, 1°, 46, 3°, 46, 4° b, c et d ;
- un concours pour le profil « administratif », correspondant en l'état actuel du décret aux concours prévus aux articles 46, 5° et 46-1 ;
- et un concours pour le profil « professionnel », correspondant en l'état actuel du décret au concours prévu à l'article 46, 4° a.

Dans les trois cas, la procédure de recrutement peut tout à fait être la même : intervention d'un comité de sélection selon les modalités prévues par l'article 9 et s. du décret ; avis de l'instance nationale sur les candidats retenus selon les modalités prévues par la nouvelle procédure « inspirée » de l'ancien article 49-3 du décret ; et validation du ou des candidats retenus par le conseil académique ou le conseil d'administration de l'établissement.

III. Le concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur [Anne-Thida NORODOM].

A titre préliminaire il convient de rappeler que le rapport de 2021 relatif à la concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs « n'a pas formulé de préconisations concernant l'agrégation du supérieur » mais note qu'« une réflexion mériterait d'être menée sur cette voie d'accès au corps des professeurs »¹⁹.

L'objectif du Groupe de travail est d'envisager le concours d'agrégation dans le cadre de l'évolution de la carrière des maîtres de conférences. C'est dans cette perspective que la réflexion portera sur la suppression du concours ainsi que les voies possibles de sa réforme, mais nécessite préalablement de rappeler que le cadre juridique dans lequel s'inscrit ce concours.

A. Le concours d'agrégation, une des deux voies d'accès au corps des professeurs

Comme cela a été écrit, l'article 42 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 prévoit deux modes d'accès au corps des professeurs :

« 1° dans toutes les disciplines, par concours ouverts par établissement en vue de pourvoir un ou plusieurs emplois d'une même discipline ;

¹⁹Concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs, *op. cit.*, p. 5.

2° En outre, dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, par des concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur ».

Il convient de rappeler que ce texte n'institue pas le concours d'agrégation comme étant la voie *principale* de recrutement, ainsi que l'affirment plusieurs rapports²⁰, mais qu'elle est l'une des deux voies d'accès au corps des professeurs, à côté des concours ouverts par établissement. La lecture consistant à hiérarchiser ces deux voies d'accès résulte de la règle du contingentement des postes qui, conformément à l'article 49-2, veut que « le nombre total des emplois mis au concours dans la discipline ouverts en application de l'article 46 ne peut être supérieur au nombre des emplois offerts au concours d'agrégation. Le respect de cette proportion s'apprécie sur la période allant jusqu'à l'ouverture du concours d'agrégation suivant ».

En pratique, le nombre des postes ouverts au concours d'agrégation est effectivement supérieur à celui des postes ouverts pour les concours par établissement (voir, dans ce rapport, les réflexions du sous-groupe 3 concernant la règle du contingentement).

L'appellation du concours comme voie d'accès « principale » au corps des professeurs, même si elle repose sur un constat chiffré, sans volonté d'instaurer une hiérarchie entre les voies de recrutement, peut être mal perçue par les enseignants-chercheurs. Aussi le Groupe de travail recommande de ne plus utiliser ce qualificatif.

Une fois ce constat établi, deux réflexions peuvent être menées concernant le concours : sa suppression et sa réforme.

B. La suppression du concours national d'agrégation

Au regard de l'article 42 du décret n°84-431, le concours d'agrégation constitue une spécificité des disciplines juridiques, politiques, économique et de gestion. La question de la suppression ou de la réforme de ce concours a fait l'objet de réflexions pour chacune de ces disciplines²¹.

Il convient de rappeler les arguments en faveur et contre la suppression de ce concours en droit et plus particulièrement en droit public.

Plusieurs arguments plaident en faveur de la suppression du concours national d'agrégation :

- le concours relèverait de la tradition des facultés de droit et ne serait plus adapté à l'évolution des savoirs, en privilégiant des épreuves formelles au détriment de l'évaluation des compétences pédagogiques et scientifiques des candidats ;

²⁰ Voir par exemple : Rapport sur le concours 2019-2020, p. 3 ; Rapport sur le concours 2017-2018, p. 15 ; Rapport sur le concours 2013-2014, p. 1 ; Rapport sur le concours 2011-2012, p. 14 ainsi que le Rapport du groupe de réflexion sur les modalités de recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques et politiques (Groupe 1), présidé par Frédéric Sudre, septembre 2011, §§ 4-6, 40, 42, 58, 62.

²¹ Voir *Pour une réforme des modalités d'accès au corps des professeurs de science politique*, Rapport de Frédéric Sawicki établi à la demande M. Thierry Mandon, secrétaire d'Etat chargé de l'Enseignement supérieur et de la recherche, remis le 22 mars 2017. Le MESRI a également mis en place en mars 2020 un groupe de travail relatif au concours national d'agrégation en science politique. S'agissant de l'économie, le projet de décret modifiant le décret n°84-431 du 6 juin 1984, présenté le 20 avril 2021, annonce la suppression du concours d'agrégation pour la section 05.

- l'organisation de ce concours est lourde en mobilisant les candidats, le jury et l'administration du ministère ainsi que celle de l'université d'accueil et ce pendant un an ; elle est consécutivement coûteuse ;
- le concours est également décrié en raison du manque de pluralisme des profils qu'il conduit à recruter. Cependant, contrairement à l'argument avancé pour les disciplines économiques²², le concours d'agrégation en droit ne favorise pas un courant doctrinal majoritaire au détriment des autres. La critique formulée ici est celle que l'on rencontre à l'égard de tout concours national : le format et la nature des épreuves conduisent à sélectionner un certain type de candidat, avec en outre une surreprésentation des candidats parisiens selon les années²³ ;
- conformément à l'alinéa 6 de l'article 49-2, « les candidats déclarés reçus [...] sont affectés à un établissement, compte tenu, dans la mesure où les besoins du service le permettent, de leur rang de classement au concours et y sont installés ». Les universités reprochent donc parfois de se voir imposer par ce concours un agrégé qui ne correspondrait pas à leurs besoins en termes d'enseignement et de recherche ;
- les universités parisiennes qui défendent le concours ne l'utilisent pas pour leur recrutement, privilégiant la voie de la mutation. Le concours est maintenu grâce aux autres universités, en raison de la règle du contingentement, alors que les jeunes agrégés sont trop rapidement appelés à quitter ces premières universités d'affectation du fait de leur mutation.

Le concours d'agrégation est également défendu pour plusieurs raisons :

- contrairement aux concours par établissement, il s'agit d'un concours *national* : tous les candidats passent le même concours, respectueux du principe d'égalité des candidats et d'impartialité des membres du jury. Cette voie de recrutement constitue une garantie contre le localisme ;
- les différents rapports des présidents des jurys font également valoir la polyvalence des profils recrutés, le concours visant à sélectionner des professeurs de droit public et non des profils spécialisés, ainsi que la qualité du recrutement, « en raison du nombre des épreuves et du temps consacré à l'audition des concurrents »²⁴ ;
- le fait d'accueillir de jeunes agrégés permettrait également à certaines universités de dynamiser leurs effectifs et, plus généralement, de favoriser le renouvellement du corps professoral.

Nos propositions :

²² *L'avenir des sciences économiques à l'Université en France*, Rapport à Monsieur le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et à Madame la secrétaire d'État à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, remis par Monsieur Pierre-Cyrille Hautcoeur, Président de l'École des Hautes Études en Sciences sociales, 2014, pp. 13, 31, 34.

²³ Si l'on prend le lieu de soutenance de thèse des candidats reçus, les rapports des présidents des jurys des différents concours attestent de cette tendance : pour le concours 2011-2012, 60% des candidats sont issus de trois universités parisiennes (Paris 1, Paris 2 et Paris 10) contre 40% pour la province ; pour le concours de 2015-2016, 78% contre 22% ; pour le concours 2019-2020, 66% contre 34%. Seul le rapport sur le concours 2017-2018 faisait état d'un meilleur équilibre entre Paris (52%) et la province (48%). Le rapport 2013-2014 ne prend pas en compte ce critère pour l'établissement de ses statistiques mais celui du lieu d'exercice des candidats.

²⁴ Rapport du groupe de réflexion sur les modalités de recrutement des professeurs des universités dans les disciplines juridiques et politiques (Groupe 1), *op. cit.*, § 7.

Le concours d'agrégation constitue une voie parmi d'autres d'accès au corps des professeurs. Il privilégie sans doute un type de profil, tout comme chaque voie d'accès a vocation à valoriser certaines compétences plutôt que d'autres (universitaire, professionnel, etc.).

Si nous avons pu défendre précédemment une simplification des voies d'accès, il nous paraît possible d'envisager le maintien du concours d'agrégation, au nom de la diversité des profils recrutés. Dans ce sens, le rapport sur la concertation de 2021 semble appeler à cette simplification²⁵ et insiste à plusieurs reprises sur la nécessité de préserver la diversité des profils recrutés²⁶.

En revanche, il peut être répondu aux critiques formulées à l'encontre du concours tout en préservant les avantages de celui-ci et ce par la voie de la réforme.

C. La réforme du concours d'agrégation

De nombreuses propositions de réforme du concours d'agrégation en droit public ont déjà été formulées et il ne nous appartient pas de revenir sur le détail de celles-ci. Il s'agit de ne reprendre ici que celles qui s'inscriront dans la logique de ce rapport, à savoir l'évolution et la valorisation des carrières des maîtres de conférences, et d'en proposer des nouvelles. Le cadre restreint de ce rapport oblige à se limiter à la formulation de simples pistes de réflexion, qui pourront être approfondies à la suite d'une concertation plus large. Nous ne pouvons donc qu'aller **dans le sens de l'appel lancé par la mission de concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs à une réflexion sur cette voie d'accès au corps des professeurs.**²⁷

Le concours d'agrégation constitue un investissement extrêmement lourd, aussi bien pour les candidats que pour le jury. Il s'agit donc de diminuer l'impact temporel de ce concours tout en valorisant sa participation. Le Groupe de travail propose :

- 6 la **réduction du calendrier à un semestre** pour éviter que les candidats passent une année entière à passer ce concours. Au-delà de la question de la réduction du coût, cette limitation du calendrier permettrait également aux membres du jury de consacrer plus de temps à la lecture et à l'appréciation des travaux et dossiers des candidats ;
- 7 **de valoriser dans l'évolution des carrières, par avancement de grade, la participation des candidats ayant franchi l'admissibilité**, dans la mesure où elle correspond à deux années d'investissement en termes de préparation, temps qui n'a pas pu être mis à contribution pour approfondir des recherches ou endosser des responsabilités administratives, susceptibles d'être prises en compte dans le cadre des autres voies d'accès au corps de professeur.

Afin de respecter le principe d'égalité des candidats, nous proposons également, conformément à la majorité des rapports consultés²⁸, la **suppression de la leçon en 24 heures**. Cette épreuve introduit une inégalité entre les candidats : parisiens et provinciaux, ceux bénéficiant d'une aide financière de

²⁵ *Concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs, op. cit.*, p 29.

²⁶ *Ibidem*, p. 27-29.

²⁷ *Ibidem*, p. 5.

²⁸ Voir dans ce sens le Rapport sur le concours 2011-2012, p. 14 ; le Rapport sur le concours 2013-2014, p. 7 ; le Rapport sur le concours 2017-2018, pp. 12 et 18 ; le Rapport sur le concours 2019-2020, pp. 6-7, ainsi que le rapport du groupe de réflexion présidé par F. Sudre, *op. cit.*, pp. 13-14. Voir également les propositions du Groupe de travail mis en place par la Conférences des doyens des facultés de droit et de science politique, 10 mars 2021.

leur université et les autres. Il apparaît également au regard de la pratique que cette épreuve ne modifie qu'à la marge le classement des candidats et que sa suppression, lorsqu'elle a eu lieu comme lors du concours 2019-2020 en raison de la pandémie, n'a pas eu d'impact réel sur les résultats finaux.

Il est possible de répondre aux critiques formulées à l'égard de l'inadaptation du concours d'agrégation aux exigences de la vie universitaire en proposant une réforme des épreuves.

Plusieurs objectifs peuvent être visés, appelant diverses propositions :

1. **répondre aux besoins des universités d'accueil, dans le respect de l'autonomie des universités** : il n'apparaît pas opportun de modifier la règle actuelle de l'attribution des postes dans la mesure où plusieurs rapports font valoir que l'instauration d'une discussion informelle entre les universités et les candidats reçus, par le biais du jury ou d'un représentant des candidats par exemple, suffit à adapter, de manière générale, les recrutements aux besoins²⁹ ;
2. **permettre aux maîtres de conférences de passer le concours à plusieurs stades de leur carrière et non uniquement à la suite de la soutenance de leur thèse**. Pour ce faire, trois propositions peuvent être formulées :
 - a. il ne paraît pas pertinent d'imposer un âge minimum pour présenter sa candidature ni un âge maximum afin de permettre au plus grand nombre et aux profils les plus différents de se présenter au concours ;
 - b. la première épreuve ne se limiterait pas aux seuls travaux, dont la thèse, mais pourraient prendre en compte divers types de travaux ainsi que les « expériences pédagogiques, initiatives et perspectives de recherche individuelle et collective »³⁰ ;
 - c. réinstaurer un second concours à destination des maîtres de conférences disposant d'un certain nombre d'années d'expérience ou une voie particulière à l'intérieur du concours existant afin de prendre en considération la diversité des profils des candidats³¹ ;
3. **assurer la polyvalence des candidats recrutés**, à la différence de profils plus spécialisés recrutés dans le cadre des concours par établissement. Le profil généraliste du candidat admis peut être validé par la nature des épreuves :
 - a. afin de répondre aux mouvements d'internationalisation et d'eupéanisation du droit comme des carrières, même si le droit revêt par nature une dimension territoriale et nationale, il peut être proposé les évolutions suivantes :
 - i. à l'instar de ce qui existe en droit privé, une épreuve de tronc commun sur les « principes fondamentaux et méthodes du droit public interne et externe »³² ;
 - ii. une modification des matières et groupes de matières, à plusieurs reprises proposée par les différents rapports sans jamais avoir été mise en œuvre. On retiendra notamment la proposition visant à séparer le droit international public du droit européen, voire à opérer une subdivision supplémentaire entre droit de l'Union européenne et droit du Conseil de l'Europe³³ ;
 - iii. il serait également possible d'imposer aux candidats internistes, de choisir une épreuve à dimension externe (droit de l'Union européenne, droit du Conseil de l'Europe, droit international, voire droit comparé), comme les candidats

²⁹ Rapport sur le concours 2019-2020, pp. 4-6.

³⁰ Propositions du groupe de travail mis en place par la conférence des doyens des facultés de droit et de science politique, *op. cit.* ; dans le même sens, voir rapport du groupe de réflexion présidé par F. Sudre, *op. cit.*, proposant une « épreuve sur travaux et activités ».

³¹ Contra voir rapport du groupe de réflexion présidé par F. Sudre, *op. cit.*, § 40.

³² Rapport du groupe de réflexion présidé par F. Sudre, *op. cit.*, § 33.

³³ Rapport sur le concours 2013-2014, p. 8 ; rapport sur le concours 2015-2016, p. 11 ; rapport sur le concours 2017-2018, p. 17 ; rapport sur le concours 2019-2020, p. 8.

internationalistes et européenistes sont actuellement obligés de se soumettre à une épreuve de non spécialisation en droit interne³⁴ ;

- b. afin de prendre en compte l'évolution des savoirs et du métier d'enseignant-chercheur, il pourrait être envisagé une épreuve pratique, en sus de l'épreuve théorique, de l'épreuve de spécialité et de l'épreuve sur travaux. Cette épreuve viserait à évaluer les compétences pédagogiques du candidat. Pour reprendre les propositions du rapport du groupe de réflexion présidé par F. Sudre de 2011, cette épreuve pourrait consister en l'analyse d'un dossier, comme cela est proposé en section 04, la présentation d'une séance d'un séminaire de recherche ou une étude de cas.

A ce stade de la réflexion le Groupe de travail n'entend proposer que des pistes de réflexion qui devront être discutées et précisées dans un cadre concerté plus large.

³⁴ Rapport sur le concours 2013-2014, p. 8.

Rapport du sous-groupe 3. Ouverture, création et publication des postes PR

Carolina CERDA-GUZMAN, Quentin EPRON et Francesco MARTUCCI³⁵

Le troisième thème identifié par le groupe de travail, qui est étroitement lié aux deux précédents, est celui du nombre de postes PR mis à la publication par les établissements. Cette question est bien évidemment cruciale si l'on veut pouvoir donner une véritable perspective d'évolution de carrière pour les MCF. Pour mener cette réflexion, il s'est avéré nécessaire d'établir un état des lieux précis de la situation afin d'identifier les problèmes actuels, qui constituent de vrais freins à l'évolution de carrière des MCF, puis de clarifier les objectifs poursuivis. Parmi les objectifs possibles (diversification des voies d'accès au corps de PR, augmentation de postes PR à destination des MCF ou valorisation de la HDR, etc.), le choix a été fait d'accentuer et de garantir une véritable diversification des voies d'accès au corps de Professeur des Universités. Dans cette optique, des propositions concrètes et précises ont été formulées.

I. Etat des lieux

Comme il a été vu précédemment, il existe en droit une grande diversité de concours permettant d'accéder au corps de PR. Toutefois, dans la pratique, cette diversité s'avère en réalité limitée, puisqu'au sein de la section 02, seules deux voies, dont l'une est majoritaire, sont les plus utilisées : la voie du concours d'agrégation et la voie du 46 1. La voie du 46. 3° s'avère bien moins utilisée quoiqu'elle ait connu un regain d'intérêt en 2021. Celle du 46-1 est également utilisée de manière ponctuelle, mais dans une proportion moindre à celle du 46 1° et du 46. 3°³⁶.

Outre des raisons culturelles, propres aux sections 01 à 03 ou au corps des juristes de manière générale, cette situation s'explique également par la règle juridique du contingentement.

L'actuelle formulation de cette règle résulte du décret n°2014-997 du 2 septembre 2014³⁷ dont l'article 44 a modifié l'article 49-2 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

L'alinéa 2 de cet article indique que : « Le ministre chargé de l'enseignement supérieur fixe, pour chaque discipline, le nombre des emplois offerts au concours d'agrégation. Le nombre total des emplois mis aux concours dans la discipline ouverts en application de l'article 46 ***ne peut être supérieur*** au nombre des emplois offerts au concours d'agrégation. Le respect de cette proportion s'apprécie sur la période allant jusqu'à l'ouverture du concours d'agrégation suivant. » (gras et italiques ajoutés)

³⁵ Par ordre alphabétique.

³⁶ En 2021, 7 postes ont été ouverts au 46 1°, 4 au 46 3° et 2 au 46-1.

³⁷Décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, JO, n°0204 du 4 septembre 2014, texte n°6.

Ainsi, depuis 2014, la règle du contingentement implique que tous les postes ouverts aux concours mentionnés à l'article 46 (46 1°, 46 3°, 46 4°, par exemple) ne dépassent pas le nombre de postes mis au concours d'agrégation. Au mieux, ce nombre peut être égal au nombre de postes mis à l'agrégation, mais il ne lui sera jamais supérieur. En pratique, il s'avère très inférieur, voire nul, de sorte que la règle du contingentement sera toujours respectée au détriment d'un équilibre réel entre les voies d'accès.

La formulation de la règle du contingentement avait été clairement établie afin de créer un avantage aux postes mis à l'agrégation. Cependant, elle crée un frein important à l'évolution de carrière des MCF qui entendent accéder au corps de PR en dehors du concours d'agrégation, soit parce qu'ils ont passé le concours, ont échoué et ne souhaitent pas le repasser, ou d'autres qui n'ont jamais souhaité passer ce concours. Il est à préciser qu'une distinction devrait être établie entre ceux des MCF qui ont échoué au concours d'agrégation et ceux qui ne s'y sont jamais présentés.

Ces problèmes liés au contingentement ont été évoqués dans le cadre de la concertation menée par Fabienne Blaise, Pierre Desbiolles et Patrick Gilli, à la demande du ministère. Bien que dans leur rapport final, ils ne proposent pas de solution précise sur cette question, ils soulignent la nécessité de mener une réflexion sur le rôle qu'il convient de donner à cette règle³⁸.

Pour l'instant, le *statu quo* semble de mise, puisque le projet de décret, modifiant le décret de 1984, laisse intacte la règle du contingentement pour les sections 01 à 03. Toutefois, dans la mesure où le projet de décret prévoit des adaptations de cette règle pour d'autres sections (les sections 04 à 06)³⁹, le groupe de travail a estimé pertinent de poursuivre l'analyse afin de souligner les failles du fonctionnement actuel.

II. Les difficultés de mise en œuvre du contingentement

1) Le premier problème qu'il convient de mettre en exergue, car il affecte l'ensemble de la procédure, est celui de l'absence de transparence dans la publication des postes de PR et, corrélativement, dans le décompte du contingentement. Ce problème est en partie largement imputable au ministère, car d'une part, il est ardu d'obtenir chaque année un recensement précis du nombre de postes publiés au niveau national sur le site internet du ministère, et d'autre part, d'avoir une ligne claire de la part du ministère sur la manière dont il interprète et applique ce contingentement.

Par exemple, concernant la publication du nombre de postes, il est possible d'avoir cette information pour l'année en cours. En revanche, si l'on souhaite connaître le décompte de l'année précédente, il est nécessaire d'attendre 6 mois pour que le ministère communique un rapport de l'année

³⁸ « (...) la mission n'a pas formulé de préconisations concernant l'agrégation du supérieur. Les rapporteurs notent qu'une réflexion mériterait d'être menée sur cette voie d'accès au corps des professeurs et sur le **rôle particulier du contingentement** » (gras ajouté). V. Fabienne Blaise, Pierre Desbiolles et Patrick Gilli, *Concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs. Rapport à Madame la Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation*, 2021, p. 5

³⁹ Ce projet de décret indique que : « *S'agissant des concours ouverts dans les disciplines politiques et de gestion (sections 4 et 6 du Conseil national des universités), le nombre total des emplois mis aux concours dans la disciplines ouverts en application de l'article 46 ne peut être supérieur à deux fois le nombre des emplois offerts au concours d'agrégation. S'agissant des concours ouverts dans les disciplines économiques (section 5 du Conseil national des universités), il est mis fin au recrutement de professeur des universités par la voie du concours national d'agrégation* ».

précédente⁴⁰. En outre, même pour l'année en cours, il est impossible d'avoir un document recensant l'ensemble des postes PR ouverts, car l'information est disséminée sur plusieurs pages du site internet. Sur une page internet, on pourra trouver la liste des postes PR publiés au titre de l'article 46 1°, 46 3° et 51 (mutation)⁴¹. Mais il faut aller sur une autre page, plus difficile d'accès pour avoir les postes publiés au titre de l'article 46-1⁴². De fait, la lecture est d'autant plus compliquée que le ministère utilise la formule « 46-1 » pour faire référence aussi bien aux postes publiés au 46 1° qu'aux postes publiés au 46-1, alors qu'il s'agit de deux voies d'accès avec deux procédures extrêmement différentes.

Cette confusion peut également être constatée dans la manière dont sont décomptés les postes contingentés. Rien dans le décret de 1984 ne permet de savoir si ce calcul se fait au niveau national ou par établissement. Dans la pratique, le ministère semble l'appliquer établissement par établissement, mais cette règle n'est pas clairement établie et son interprétation fluctue au gré des discussions entre le ministère et les établissements. Il est même arrivé que le ministère refuse la demande, faite par un établissement, de publication d'un poste au 46 1° en section 02 (droit public) en arguant du fait que cet établissement n'avait pas publié de poste à la précédente agrégation de droit privé (section 01)... Il est de la plus grande importance d'avoir une ligne claire, car comme l'établit le ministère lui-même : du fait de ce contingentement propre aux sections 01 à 04 du CNU, tous les emplois ouverts au « 46 » nécessitent une « autorisation préalable d'ouverture du ministère »⁴³. Ceci conduit donc à conditionner l'évolution des carrières des MCF non seulement au concours d'agrégation, mais aussi au bon vouloir du ministère et des capacités de négociation ou encore de la teneur des relations entre les établissements et le ministère.

2) Le deuxième problème posé par le contingentement est sa logique intrinsèque qui peut constituer un obstacle à l'évolution de carrière des MCF. En effet, cette règle conditionne l'ouverture des postes au « 46 » au nombre de postes ouverts à l'agrégation. Ainsi, du fait de ce contingentement, en sections 01 et 02, le recrutement au corps de PR passe principalement par la voie de l'agrégation. Le problème se pose avec d'autant plus d'acuité que le nombre de postes ouverts à l'agrégation diminue considérablement. La règle de contingentement accentue la réduction croissante de postes PR ou MCF⁴⁴. Ainsi, moins il y a de postes ouverts à l'agrégation, moins il y a de postes ouverts au « 46 » et ainsi, plus réduites (voire microscopiques) sont les perspectives de carrière des MCF. La volonté de diversifier les voies de recrutement implique de revoir les modalités actuelles du contingentement.

3) Cette situation se trouve également d'autant plus aggravée par le mode de calcul établi pour le contingentement. En effet, l'article 49-2 du décret de 1984 indique clairement que « *Le respect de cette proportion s'apprécie sur la période allant jusqu'à l'ouverture du concours d'agrégation suivant.* » Le concours de l'agrégation ayant lieu tous les deux ans, cela implique donc que tous les deux ans, les

⁴⁰ Ainsi, pour le nombre de postes PR publiés en 2020 en section 02, le groupe de travail n'a pu avoir de chiffres officiels et a procédé à une consultation informelle auprès de plusieurs collègues.

⁴¹ Sur cette page internet, on pourra accéder à un document comprenant prétendument « tous les postes d'enseignants-chercheurs » pour l'année 2021 : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_postes_GALAXIE.htm#1EC

⁴² Sur cette page internet, on pourra accéder à une autre liste comprenant uniquement les postes publiés au titre de l'article 46-1, laquelle comprend deux postes non mentionnés dans la liste précédente : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/etab_hors_sante_recrutement_46_1.htm

⁴³ Guide de gestion des carrières des personnels enseignants-chercheurs, DGR 12-1, Novembre 2019, p. 2. Voir : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/deconcentration/fiche_recrutement.pdf

⁴⁴ Ce constat n'est pas propre à la section 02, mais touche l'ensemble des disciplines enseignées dans le supérieur : « Les recrutements de maîtres de conférences ont diminué de 36% entre 2012 et 2018 (1742 à 1108), ceux de professeurs de 40% (1004 à 606) ». V. Philippe Berta, Philippe Mauguin et Manuel Tunon de Lara, *Attractivité des emplois et des carrières scientifiques*, 2019, p. 20.

soldes sont remis à zéro. Ainsi, si une université n'a pu ouvrir un poste au « 46 » pendant l'année n et n+1 (car le poste n'était pas encore vacant ou pour des raisons budgétaires ponctuelles), alors même que cette ouverture n'aurait pas conduit à dépasser le nombre fixé par le contingentement pour les années en cause, il est possible qu'elle soit dans l'impossibilité de l'ouvrir en année n+3 ou n+4, si le nombre de postes ouverts à l'agrégation devient plus faible, ce qui est la tendance actuelle.

4) Ensuite, une des plus importantes faiblesses de la formulation actuelle tient au fait qu'elle ne crée aucune obligation positive de créer des postes au « 46 ». Comme il a été vu, la règle impose simplement l'interdiction de dépasser le nombre de postes mis à l'agrégation, elle crée ainsi un maximum, mais elle ne pose pas la nécessité d'ouvrir un minimum de postes au « 46 ». La règle du contingentement serait parfaitement respectée même dans l'hypothèse où aucun poste au « 46 » n'était créé.

De fait, d'après les chiffres communiqués par le ministère, l'équilibre n'a pas été atteint et les nombres mis au concours d'agrégation (qui plus est en baisse) sont toujours bien supérieurs au nombre de postes ouverts au « 46 », comme le montrent les chiffres communiqués par le ministère.

Postes ouverts à l'agrégation	Postes véritablement ouverts et pourvus au « 46 »	Différence entre le nombre de postes ouverts et pourvus au « 46 » et le nombre de postes ouverts à l'agrégation
Concours de 2016 : 23 postes	2016 : 6 postes (tous au 46 1°) 2017 : 7 postes (tous au 46 1°)	13 -> 10 postes de plus créés pour l'agrégation
Concours de 2018 : 23 postes	2018 : 4 postes (tous au 46 1°) 2019 : 9 postes (dont 8 au 46 1°) ⁴⁵	13 -> 10 postes de plus créés pour l'agrégation
Concours de 2020 : 18 postes	2020 : 3 postes (tous au 46 1°) ⁴⁶ 2021 : 13 (7 au 46 1°, 4 au 46 3° et 2 au 46-1)	14 -> 2 postes de plus créés pour l'agrégation.

Tableau n°1 : Comparatif des postes ouverts à l'agrégation et les postes ouverts au 46. Source : données du ministère.

Ainsi, entre 2016 et 2021, 64 postes ont été ouverts à l'agrégation contre 42 postes ouverts pour les concours de l'article 46. Loin de créer une égalité du nombre de postes, la règle du contingentement, telle qu'elle est formulée actuellement, crée un déficit de postes pour les MCF. 24 postes de PR supplémentaires auraient pu être créés au titre de l'article 46 durant cette période, tout en respectant la règle du contingentement. Mais cela ne fut pas le cas. Cela est d'autant plus préjudiciable, que du fait de la règle selon laquelle « *Le respect de cette proportion s'apprécie sur la période allant jusqu'à l'ouverture du concours d'agrégation suivant.* », il est impossible de rattraper ce déficit d'un concours d'agrégation à l'autre.

⁴⁵ Ici il y a une contradiction : les chiffres du ministère indiquent qu'il n'y a eu que 9 postes ouverts au « concours » dont 8 au 46 1°. Cependant, le rapport de la section 02 du CNU indique avoir traité 4 emplois ouverts au 46 3° en 2019...

⁴⁶ Le ministère n'ayant pas communiqué officiellement le détail total des postes ouverts durant l'année 2020, ce chiffre résulte des retours et discussions entre plusieurs collègues.

5) L'autre grand problème qui est encore trop peu évoqué et qui parfois vient troubler ce décompte, et réduit d'autant plus la possibilité d'ouverture de postes au « 46 », est l'importance quantitative des mutations PR, au titre de l'article 51 du décret de 1984. Dans les disciplines juridiques, ces mutations sont bien plus importantes que les mutations MCF.

Une des raisons avancées (car il en existe plusieurs) est encore à nouveau le concours d'agrégation. Après avoir obtenu le concours, les lauréats peuvent se retrouver, en fonction de leur classement final, dans un établissement bien éloigné de leur établissement d'origine ou qui ne développe pas des thématiques de recherche correspondant à leur profil. Le souhait est bien souvent, à court, moyen ou long terme, de changer d'établissement. La voie alors utilisée est celle de la mutation par l'article 51 du décret de 1984. Ainsi, en réalité, si l'on veut prendre en compte la totalité des postes PR ouverts dans une année, il ne faut pas se contenter de prendre en compte les postes ouverts à l'agrégation et les postes ouverts au « 46 », il faut également prendre en compte les postes ouverts et réservés à la mutation. Les chiffres montrent une nouvelle fois que les postes auxquels les MCF pourraient candidater sont extrêmement réduits.

Postes ouverts à l'agrégation	Postes véritablement ouverts et pourvus au « 46 »	Postes ouverts à la mutation (art. 51)
Concours de 2016 : 23 postes	2016 : 6 postes (tous au 46 1°) 2017 : 7 postes (tous au 46 1°)	2016 : 19 postes 2017 : 16 postes
Concours de 2018 : 23 postes	2018 : 4 postes (tous au 46 1°) 2019 : 9 postes (dont 8 au 46 1°) ⁴⁷	2018 : 15 postes 2019 : 11 postes
Concours de 2020 : 18 postes	2020 : 3 postes (tous au 46 1°) ⁴⁸ 2021 : 13 postes (dont 7 au 46 1°)	2020 : 11 postes 2021 : 13 postes

Tableau n°2 : Comparatif des postes ouverts à l'agrégation, des postes ouverts au « 46 » et des postes ouverts à la mutation. Source : Données du ministère.

Ainsi, selon le tableau ci-dessus, entre 2020 et 2021, 56 postes PR section 02 ont été publiés par les établissements. 24 étaient réservés à la mutation (donc ne permettant pas une entrée dans le corps), 18 étaient ouverts à l'agrégation et 14 seulement ont été ouverts au 46 1°. Si la mutation est une procédure fondamentale au sein de la fonction publique, elle ne devrait pas conduire à réduire le nombre de postes ouverts pour l'entrée dans le corps et constituer un frein à la diversification des voies d'accès. Il serait enfin nécessaire de supprimer la mutation pour rapprochement de conjoint qui s'avère inadaptée pour les carrières d'enseignants-chercheurs. Le rapprochement de conjoint revient à imposer à un établissement le recrutement d'un enseignant-chercheur indépendamment de toute considération scientifique qu'il s'agisse de la qualité du candidat ou des besoins de la structure d'accueil.

6) Le dernier point à mettre en avant dans le cas du contingentement est l'idée implicite qui sous-tend cette règle, à savoir la spécificité des disciplines juridiques au regard des autres disciplines. Cette

⁴⁷ Ici il y a une contradiction : les chiffres du ministère indiquent qu'il n'y a eu que 9 postes ouverts au « concours » dont 8 au 46 1°. Cependant, le rapport de la section 02 du CNU indique avoir traité 4 emplois ouverts au 46 3° en 2019...

⁴⁸ Le ministère n'ayant pas communiqué officiellement le détail total des postes ouverts durant l'année 2020, ce chiffre résulte des retours et discussions entre plusieurs collègues.

spécificité réside, du fait de cet article 49-2, alinéa 2, du décret de 1984, dans l'agrégation. Cependant, il conviendrait de revenir sur le sens à donner à cette spécificité, surtout lorsque sa protection tend à oblitérer l'évolution de carrière de tout un corps de la fonction publique, et conduit à faire des MCF en droit (01, 02 et 03) des fonctionnaires moins bien lotis que les MCF des autres disciplines.

Au final, on constate que l'ouverture et la publication des postes PR sont conditionnées par une série de données et de problèmes qui sont tout autant de nœuds créant un goulot d'étranglement pour les MCF des sections juridiques. Parvenir à défaire ces nœuds, sans porter préjudice aux autres voies de recrutement, n'est pas chose aisée.

Pour éviter de commettre des erreurs, mais aussi afin de mettre en place des procédures logiques et surtout efficaces, c'est-à-dire parvenant à atteindre les objectifs initialement fixés, il convient de revenir quelques instants sur ces objectifs réels.

III. Objectifs à atteindre

Améliorer la perspective de carrière des MCF de la section 02 est *a priori* un objectif relativement clair. Cependant, cet objectif peut être atteint par différents moyens, qui peuvent, s'ils ne sont pas distingués les uns des autres, conduire à proposer des solutions contre-productives ou qui se neutralisent entre elles.

La perspective de carrière des MCF passe par la création de postes, laquelle implique soit une revalorisation de la HDR et donc par une augmentation des postes qui exigent la HDR (donc les postes au « 46 »), soit une refonte du concours d'agrégation afin d'accorder une voie spéciale aux MCF déjà expérimentés, avec un nombre significatif de postes à la clé. Les deux peuvent bien évidemment se combiner, mais il importe de les distinguer et surtout de mettre l'accent sur l'une d'entre elles.

IV. Solutions envisagées

C'est en prenant en compte ces éléments, et en particulier avec la volonté d'établir une véritable diversification des voies d'accès au corps de professeur que des propositions ont pu être envisagées puis formulées par le groupe de travail.

1) Le dé-contingentement : une solution pour le moment écartée

Afin de mettre totalement l'accent sur la valorisation de la HDR, la solution la plus simple et la plus radicale serait de supprimer tout simplement la règle du contingentement. En cas de suppression de cette règle, la section 02 se retrouverait dans la même situation que toutes les autres sections non juridiques du CNU. Ainsi, les établissements seraient totalement libres dans la publication de leurs postes et pourraient, en théorie, publier plus de postes au « 46 ».

Cette solution, qui présente certains attraits, a pour le moment été écartée. La raison en est la suivante : la règle du dé-contingentement laisse en théorie les établissements libres de publier les postes qu'ils souhaitent, mais elle ne crée pas d'obligation positive de création de postes au « 46 ». Ainsi, il serait tout à fait possible que cette règle conduise les établissements à continuer à privilégier les postes ouverts à l'agrégation sans que davantage de postes au « 46 » soient ouverts. Le dé-contingentement ne créant aucune obligation, il n'offre aucune garantie d'atteindre l'objectif ici poursuivi, à savoir une véritable diversification des voies d'accès au corps de professeur. En outre, dans la mesure où la procédure de « qualification » a été supprimée par la loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020, il apparaît hasardeux de proposer immédiatement une dérégulation totale des publications des postes PR.

2) Un nouveau contingentement : la solution privilégiée

Si l'on souhaite véritablement diversifier les voies d'accès au corps de professeur, le groupe de travail propose l'adoption d'une nouvelle règle de contingentement, qui serait un contingentement diversifié et égalitaire.

La formulation proposée serait alors la suivante :

« Les emplois de professeur mis aux concours en application de l'article 46 sont en nombre égal à la somme des emplois offerts au concours national d'agrégation et des emplois pourvus par la mutation au titre de l'article 51.

« Le respect de cette proportion s'apprécie, au niveau de chaque établissement, dans chaque discipline correspondant à une section du CNU. »

Cette formulation, qui aurait vocation à se substituer à la règle du contingentement telle qu'elle est prévue actuellement à l'article 49-2 du décret du 6 juin 1984, présente à nos yeux plusieurs avantages par rapport à la situation actuelle.

Tout d'abord, elle permet de véritablement prendre en compte la quasi-totalité des postes PR publiés en O2 : aussi bien les postes au 46, que les postes à l'agrégation, que les postes à la mutation. Ainsi, rentre dans le calcul l'ensemble des postes publiés afin d'acter et de garantir leur diversification. Si un établissement souhaite publier un poste de PR, il sait qu'il devra lors du prochain poste diversifier la voie d'accès. Grâce à cette règle, les établissements ne pourront pas recruter que d'une seule façon (uniquement au 46 ou uniquement à la mutation, par exemple), permettant alors d'éviter les problèmes évoqués aux points II.2 et II.5).

En outre, contrairement à la situation actuelle, cette nouvelle formule contient une obligation d'égalité entre les voies de recrutement, évitant un déséquilibre prononcé en faveur de l'une des voies d'accès (et donc le problème souligné au II.4), et une obligation positive de publication de postes.

Enfin, cette formulation permet de préciser à quel niveau doit être opéré le calcul : établissement par établissement (afin d'éviter un des problèmes évoqués au II.1).

A cette modification, il conviendrait d'obtenir du ministère un engagement visant à la refonte de son site internet (particulièrement peu ergonomique) et surtout une plus grande clarté des postes publiés,

avec une indication précise et fiable des bases réglementaires sur lesquels sont ouverts les postes (problème évoqué au II.1).

Conclusion

Si l'on souhaite que les établissements ne recrutent pas d'une seule façon et que les MCF de la section 02 aient de véritables perspectives de carrière dans une période de pénurie de postes, il nous est apparu que la solution 2 était celle qui offrait les meilleures garanties de résultats tout en préservant la diversité des voies d'accès au corps de professeur.

Il ne s'agit pas d'une solution totalement parfaite. Elle présente également des zones d'ombre et des incertitudes. Notamment, il s'est avéré relativement compliqué d'établir une règle précise pour établir sur quelle durée devaient être calculés ces postes (problème évoqué au II.3). En outre, une souplesse plus particulière pourrait être envisagée pour les établissements de petite taille. Toutefois, il s'agit de points qui peuvent être réglés de manière plus ponctuelle, qui exigent une prise en compte fine des spécificités de chaque établissement, mais qui ne mettent pas à mal l'idée centrale de cette proposition.