



# Livret d'accueil des mathématicien·nes

---

9<sup>ème</sup> édition – Avril 2021

<http://postes.smai.emath.fr/apres/accueil/index.php>



*Ce livret a été rédigé par des bénévoles et n'a aucune valeur officielle.*

*La journée d'accueil est hébergée par l'IHP.*



# Table des matières

<b>I</b>	<b>Être enseignant-chercheur ou chercheur</b>	<b>7</b>
<b>1</b>	<b>Le métier d'enseignant-chercheur</b>	<b>9</b>
1.1	Attributions et environnement . . . . .	9
1.2	Quelques chiffres . . . . .	9
1.3	Recrutement . . . . .	10
1.3.1	Comité de sélection . . . . .	13
1.3.2	Maîtres de conférences . . . . .	14
1.3.3	Professeur-es des universités . . . . .	15
1.4	L'affectation . . . . .	16
1.5	L'évaluation . . . . .	17
1.6	L'enseignement . . . . .	17
1.7	Carrière et rémunération . . . . .	18
1.7.1	Grilles d'avancement et de salaires . . . . .	18
1.7.2	Les indemnités et les primes . . . . .	19
1.8	Une prime : la PEDR . . . . .	21
1.8.1	Qu'est-ce que la PEDR ? . . . . .	21
1.8.2	Attribution . . . . .	21
1.8.3	Montants . . . . .	22
1.8.4	Cumuls, suspension, suppression . . . . .	22
1.9	La mobilité . . . . .	22
1.9.1	La mobilité externe : vers un autre corps, une administration, une entreprise... . . . .	22
1.9.2	La mobilité interne : mutation et échange de postes . . . . .	23
1.10	Les allègements possibles des services d'enseignement . . . . .	24
1.10.1	Le CRCT . . . . .	25
1.10.2	L'accueil en délégation . . . . .	25
1.10.3	Le détachement . . . . .	27

II	Les instances officielles	29
III	Le financement de la recherche	31
IV	La communauté mathématique	33

# Introduction

La journée d'accueil des nouvelles et nouveaux recruté·e·s en mathématiques a pour vocation de regrouper tou·te·s les chercheur·se·s ainsi que les enseignant·e·s-chercheur·se·s nouvellement en poste afin de leur faire découvrir les rouages de la communauté mathématique : présentation des différentes carrières, intervention des grands acteurs (organismes de recherche, sociétés savantes, associations) et des solutions de financement de projets.

Organisée par des bénévoles mathématicien·ne·s, cette journée permet à ces jeunes recruté·e·s de s'intégrer et de nourrir leur sentiment d'appartenance à la communauté des mathématiques dans lequel ils ou elles s'investissent pour leur bien et le bien de leurs collègues. L'investissement bénévole n'est en effet pas contradictoire avec la réussite de la carrière professionnelle, il y concourt et l'enrichit.

Pour aider les nouveaux et nouvelles recruté·e·s, les équipes successives d'organisation de cette journée ont rédigé et mis à jour ce livret, dont l'ambition est d'être factuel mais qui n'a aucune valeur officielle. Les différentes versions sont consultables sur le site de l'Opération Postes, rubrique "APRES". Si l'organisation future de notre communauté se trouvait profondément bouleversée, au point qu'une simple mise à jour ne soit pas possible, ce texte aura au moins le mérite de rappeler ce qu'elle était avant ces réformes.

Même s'il vise les nouveaux et nouvelles maître·se·s de conférences et chargé·e·s de recherche, ce texte est bien entendu destiné à une large diffusion sous forme électronique. Il contient notamment beaucoup de liens vers des sites web qui présentent en détail des points particuliers. Nous pensons préférable de renvoyer le lecteur vers la source de l'information, lorsqu'elle existe, plutôt que d'intégrer cette source dans un texte qui serait très long et risquerait de devenir rapidement obsolète.

Nous invitons les personnes qui constateraient des liens rompus ou des informations nécessitant une mise à jour à nous en faire part par courrier électronique adressé à : [accueil.mcf.cr@gmail.com](mailto:accueil.mcf.cr@gmail.com).

Nous avons essayé de détailler l'organisation de chaque structure : qui la dirige, qui en fait partie, quel en est le processus de nomination ; de plus, dans la mesure du possible nous avons tenté d'obtenir une information sur le bilan des actions antérieures. Les textes de présentation des sociétés savantes nous ont été fournis par leurs présidents respectifs.

Signalons qu'un guide est également disponible sur le site du CNRS : [www.dgdr.cnrs.fr/drh/concours/guide/guide.htm](http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/concours/guide/guide.htm).



## Première partie

# Être enseignant-chercheur ou chercheur





# Chapitre 1

## Le métier d'enseignant-chercheur

### 1.1 Attributions et environnement

La catégorie des enseignant·e-s-chercheur·se-s (EC) comprend deux corps distincts : les maître·sse-s de conférences (MCF) et les professeur·e-s des universités (PR).

Les **maître·sse-s de conférences** sont des fonctionnaires titulaires nommé·e-s sur un emploi dans un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche par arrêté ministériel. La fiche métier du ministère est disponible à l'adresse : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/maitres-de-conferences-46317](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/maitres-de-conferences-46317).

Les MCF sont nommé·e-s en qualité de stagiaire pour une durée d'un an par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. A l'issue du stage prévu, les MCF stagiaires sont soit titularisé·e-s, soit maintenu·e-s en qualité de stagiaires pour une période d'un an, soit réintégré·e-s dans leur corps d'origine, soit licencié·e-s s'ils ou elles n'ont pas la qualité de fonctionnaire. Les décisions sont prononcées par arrêté du ou de la président·e ou du ou de la directeur·rice de l'établissement conformément à l'avis, selon le cas, de la Commission de la recherche de l'établissement ou de l'organe en tenant lieu, ou, s'il a été saisi, du Conseil d'administration, instances siégeant, dans tous les cas, en formation restreinte aux enseignant·e-s-chercheur·se-s et chercheur·se-s (ou assimilé·e-s).

Les **professeur·e-s des universités** sont des fonctionnaires titulaires nommé·e-s sur un emploi dans un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche par décret de la Président·e de la République. La fiche métier du ministère est disponible à l'adresse : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/professeur-des-universites-46367>.

Les EC concourent à l'accomplissement des missions de service public de l'enseignement supérieur. Ils et elles participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances, assurent la direction, le conseil et l'orientation des étudiants. Elles et ils contribuent également au développement de la recherche fondamentale et appliquée, à sa valorisation, ainsi qu'à la diffusion de la culture et à la coopération internationale. Ils et elles assurent en outre des tâches relatives à l'administration et à la gestion de leur établissement de rattachement. Les PR ont généralement pour responsabilité supplémentaire, par rapport aux MCF, d'encadrer les équipes de recherche, d'assurer la direction des UFR, des laboratoires.

### 1.2 Quelques chiffres

Donnons ici quelques statistiques sur les personnels de la recherche en mathématiques (Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation – MESRI, Institut National des Sciences Mathématiques

et leurs Interactions – INSMI, Inria).

Fin 2015, il y avait 3212 enseignant-es-chercheur-ses dans les sections 25 et 26 du CNU (6,48% des effectifs) et 391 chercheurs CNRS rattachés à l'INSMI (3% des effectifs). À Inria, sur les 632 chercheuses et chercheurs en poste, environ 15% sont rattaché-es au secteur “Mathématiques appliquées, calcul et simulation”.<sup>1</sup>

La proportion de enseignantes-chercheuses en mathématiques était, en 2015, de 20.9 %. Le déséquilibre est encore plus important chez les PR (10,8% de femmes) que chez les MCF (26,7%).

Si l'on s'intéresse aux statistiques à l'échelle des vingt dernières années, on constate des évolutions différentes dans les deux sections du CNU qui nous concernent, avec un avantage démographique pour la section 26 (Fig. 1.1a). Globalement, on constate une stagnation du nombre d'EC en maths (Fig. 1.1b) et de chercheur-ses à l'INSMI (Fig. 1.2) depuis dix ans, au contraire des chiffres du ministère, toutes sections confondues.

Si l'on regarde plus en détails les opérations de recrutement sur la décennie passée, on constate une décorrélation entre le nombre de qualifié-es (constant voire en augmentation pour les MCF en section 26 – voir Figure 1.3a) et le nombre de postes ouverts (voir Figure 1.3b). Quant à l'écart entre la date de qualification et la date de recrutement, il n'évolue pas de manière flagrante (voir Table 1.1) : l'essentiel des recrutements s'effectue dans les 2 ans suivant la qualification.

Ces données ont été compilées à partir des [statistiques annuelles du ministère](#), des [études démographiques](#) et des [bilans sociaux du CNRS](#).

## 1.3 Recrutement

Pour l'ensemble des disciplines, l'accès aux corps des maîtres de conférences et des professeur-es des universités comporte généralement deux étapes :

1. la qualification aux fonctions de maître de conférences et/ou aux fonctions de professeur-e des universités ;
2. les concours de recrutement ouverts dans chaque établissement d'enseignement supérieur aux candidats et candidates préalablement qualifié-es.

Le processus de qualification est supervisé par le Conseil national des universités (CNU). Le fonctionnement de cet organisme est décrit en détail dans le chapitre ???. La procédure de recrutement proprement dite est gérée de manière autonome par les universités elles-mêmes. Pour chaque poste au concours, un jury, appelé comité de sélection, est constitué (voir Section 1.3.1). Le comité de sélection examine les dossiers, établit la liste des candidates et candidats qu'il souhaite entendre, et après avoir procédé aux auditions, il délibère sur les candidatures et émet un classement, à la majorité des voix de ses membres. C'est au vu de l'avis émis par le comité de sélection que le Conseil d'administration propose le nom de la candidate ou du candidat sélectionné-e ou, le cas échéant, une liste de candidat-es classé-es par ordre de préférence.

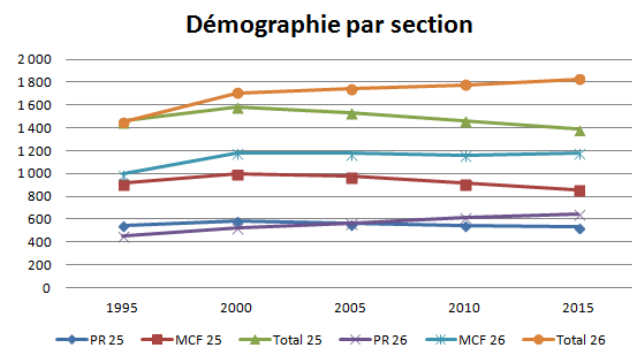
Des informations sur les phases de qualification et de concours de recrutement peuvent être trouvée sur le site du ministère (Galaxie) :

[www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html](http://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html)

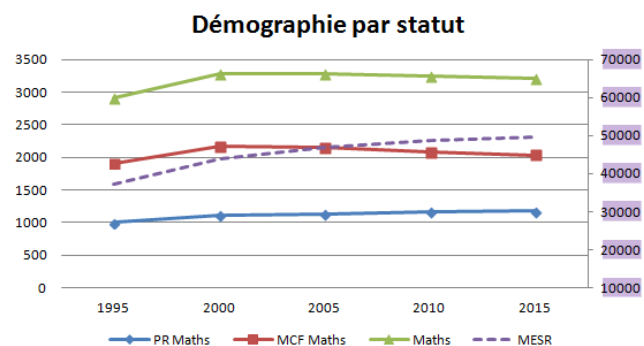
ou sur le site de l'Opération Postes [postes.smai.emath.fr/](http://postes.smai.emath.fr/).

---

1. Il y a également des chercheurs et chercheuses en mathématiques dans les autres secteurs.



(a) Évolution du nombre d'enseignant-es-chercheur-ses des sections 25 et 26 du CNU



(b) Évolution du nombre de maîtres de conférence et de professeurs – le nombre total d'EC au MESRI se lit sur l'axe de droite

FIGURE 1.1 – Statistiques des postes d'enseignant-es-chercheur-ses au ministère (MESRI)

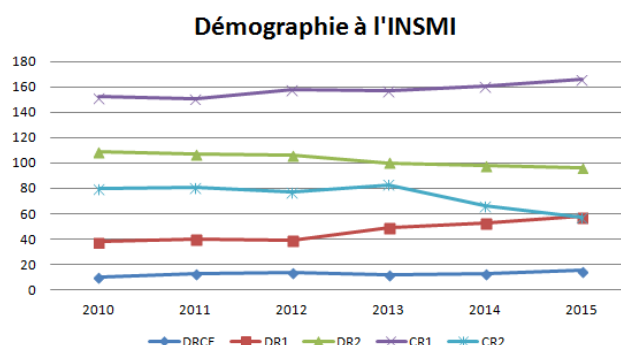
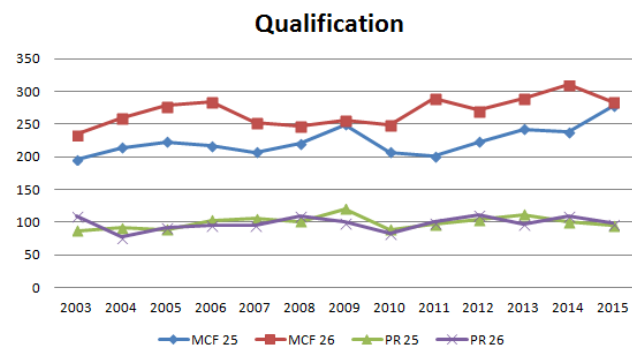
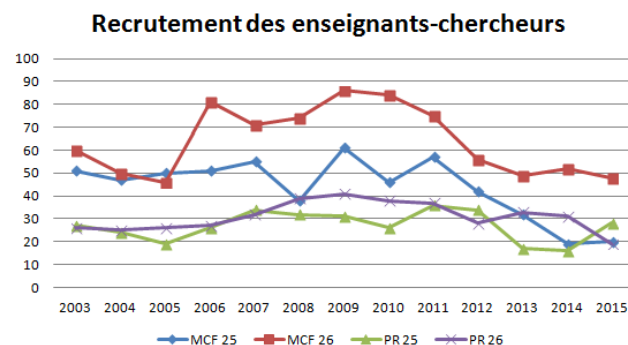


FIGURE 1.2 – Évolution du nombre de chercheur-ses à l'INSMI



(a) Évolution du nombre de qualifié-es



(b) Évolution du nombre de postes

FIGURE 1.3 – Statistiques de recrutement en sections 25 et 26 du CNU (sessions synchronisées)

		$N - 4$	$N - 3$	$N - 2$	$N - 1$	$N$
2015	PR 25	1	3	5	6	7
	PR 26		1	2	5	8
	MCF 25		3		6	7
	MCF 26	3	1	4	14	14
2014	PR 25			2	2	7
	PR 26	1	3	6	4	10
	MCF 25		2	1	6	7
	MCF 26	1	1	3	16	23
2013	PR 25	1	2	3	2	2
	PR 26	1	1	1	5	15
	MCF 25		3	1	9	17
	MCF 26			5	13	25
2012	PR 25		2	7	7	10
	PR 26	2	2	2	5	10
	MCF 25	1	5	1	12	21
	MCF 26	1	1	6	13	32
2011	PR 25	1	3	2	5	15
	PR 26	2	2	4	2	12
	MCF 25	1	4	4	13	29
	MCF 26		4	3	9	48
2010	PR 25			2	9	10
	PR 26		1	3	7	14
	MCF 25		3	6	9	22
	MCF 26		6	9	13	43
2009	PR 25	2	3	6	13	24
	PR 26	3	2	4	17	26
	MCF 25		3	12	18	21
	MCF 26		3	8	12	44

TABLE 1.1 – Temps écoulé entre la qualification et le recrutement (année  $N$ )

### 1.3.1 Comité de sélection

Les textes relatifs au comité de sélection peuvent être trouvés au lien suivant : [Décret 84-431 du 6 juin 1984, version consolidée du 01 janvier 2015](#). On pourra aussi consulter le Code de l'Education, article L952-6-1 sur le site [www.legifrance.gouv.fr/](http://www.legifrance.gouv.fr/).

Un comité de sélection est constitué pour chaque emploi à pourvoir. Le comité de sélection est le jury du concours (Décision du Conseil d'Etat 316927 du 15 décembre 2010 ; 317314 et 329584 du 9 février 2011). Le Conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignant·es-chercheur·ses, des chercheur·ses et personnels assimilés, délibère une première fois pour préciser l'effectif total du comité, entre 8 et 16 personnes, le nombre des membres choisis hors de l'établissement et le nombre de ceux choisis parmi les enseignants et enseignantes de la discipline concernée. Au cours d'une seconde délibération, il adopte la liste des membres, lesquels sont proposés par le·la président·e ou le·la directeur·trice de l'établissement qui a recueilli l'avis de la Commission de la recherche.

Le comité de sélection est composé de membres extérieurs et de membres "locaux". Il siège valablement si la moitié de ses membres sont présents à la séance, parmi lesquels une moitié au moins de membres extérieurs à l'établissement. Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement les enseignant·es-chercheur·ses et personnels assimilés qui ne sont pas électeur·trices pour les élections au Conseil d'administration ; peuvent être choisis des universitaires et des chercheuses et chercheurs d'institutions étrangères, d'un rang au moins égal à celui auquel postulent les candidat·es. La composition de chaque comité est rendue publique avant le début de ses travaux.

Lorsqu'il s'agit d'un recrutement de maître de conférences, le comité de sélection est composé à parité de MCF et personnels assimilés et de PR et personnels assimilés. Pour un recrutement de professeur·e, seuls des PR et personnels assimilés doivent former le comité. Le Conseil d'administration choisit le ou la président·e du comité parmi les membres du comité.

Le comité doit comprendre autant de femmes que d'hommes, avec des dispositions transitoires pour les comités PR de certaines sections du CNU (comme la 25ème section) où le pourcentage de femmes est faible.

Il faut signaler que nul ne peut appartenir simultanément à des comités de sélection en activité dans plus de trois établissements. Un comité cesse son activité à la date à laquelle il transmet ses avis au Conseil d'administration de l'établissement.

Un comité de sélection peut être commun à plusieurs établissements associés à cette fin, notamment dans le cadre d'un pôle de recherche et d'enseignement supérieur, cf ??.

Le comité de sélection examine les dossiers des candidat·es à un recrutement, par la voie de la mutation, du détachement ou du concours. Notons que les articles 35 et 51 du statut établissant la priorité des mutations sur les concours ont été abrogés : les mutations sont traitées en même temps que les candidat·es demandant un premier recrutement en tant que MCF ou PR. Le comité de sélection peut toutefois soumettre au Conseil d'administration des avis distincts pour chacune des trois voies de recrutement.

Lors d'une seconde réunion, le comité de sélection auditionne les candidat·es retenu·es, délibère sur les candidatures, émet un avis motivé sur chaque candidature et, le cas échéant, sur le classement retenu. Le comité de sélection se prononce à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage des voix, le président du comité a voix prépondérante. Ces avis sont transmis au Conseil d'administration, après quoi il est mis fin à l'activité du comité. Les avis sont communiqués aux candidat·es sur leur demande.

Le CA de l'établissement siège en formation restreinte aux enseignant·es-chercheur·ses et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui de l'emploi postulé. Il délibère à partir des avis formulés par le comité de

sélection et peut, s'il l'estime nécessaire, se faire communiquer toute pièce du dossier des candidat·es. Il propose au ministre chargé de l'enseignement supérieur le nom de la candidate ou du candidat sélectionné·e ou une liste de candidat·es classé·es par ordre de préférence. La nomination dans le corps des MCF relève toujours de la compétence du ministre, celle dans le corps des PR de la compétence du ou de la Président·e de la République.

Le·La président·e ou le·la directeur·trice de l'établissement peut émettre un avis défavorable motivé sur le candidat retenu par le CA ou sur l'un ou l'une des candidat·es classé·es ; en aucun cas, il·elle ne peut modifier l'ordre de la liste de classement. Lorsque l'emploi à pourvoir est affecté à une école ou à un institut faisant partie d'une université, le·la président·e ou le·la directeur·trice de l'établissement ne peut transmettre le nom du candidat ou de la candidate sélectionné·e ou la liste de classement si, dans les 15 jours suivant la réunion du Conseil d'administration, le·la directeur·trice de l'école ou de l'institut a émis un avis défavorable motivé sur ce recrutement.

Concernant les mutations, sont admis à faire acte de candidature à la mutation sur un poste donné les maîtres de conférences qui, à la date de clôture des inscriptions de ce poste (indiquée sur le site du ministère), ont exercé des fonctions d'enseignant·e-chercheur·se en position d'activité pendant au moins trois ans dans l'établissement où ils-elles sont affecté·es, le stage étant pris en compte dans la détermination de cette même période. S'ils-elles ne justifient pas, à cette date, de trois ans de fonctions d'enseignant·e-chercheur·se en position d'activité dans l'établissement où ils-elles sont affecté·es, les candidat·es ne peuvent déposer une demande de mutation qu'avec l'accord de leur chef d'établissement d'affectation, donné après avis favorable du Conseil d'administration en formation restreinte aux enseignant·es-chercheur·ses et assimilés de rang au moins égal, ainsi que, le cas échéant, de la ou du directeur·trice de l'institut ou de l'école faisant partie de l'université.

Les membres d'un comité de sélection peuvent participer aux réunions en utilisant tout moyen de télécommunication permettant leur identification et leur participation effective : ils et elles sont alors réputé·es présent·es pour tous les calculs de quorum et de majorité ; toutefois le comité ne peut siéger valablement si le nombre des membres physiquement présents est inférieur à quatre. Les candidates et candidats sélectionné·es pour l'audition peuvent demander à être entendu·es par les mêmes moyens de télécommunication.

[Lien Galaxie : FAQ sur les comités de sélection.](#)

### 1.3.2 Maîtres de conférences

Les maîtres de conférences sont recruté·es par concours ouverts par établissement.

#### 1<sup>re</sup> étape : inscription sur la liste nationale de qualification

Cette inscription est obligatoire pour pouvoir participer à la deuxième étape du concours. Tout titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent peut poser sa candidature. D'autres voies d'accès, moins courantes, sont néanmoins possibles : justifier de 3 années d'activité professionnelle effective au cours des six années précédentes à l'exclusion des activités d'enseignant·e ou de chercheur·se, être enseignant·e associé·e à temps plein, être détaché·e dans le corps des maîtres de conférences ou bien appartenir au corps de chargé·e de recherche ou à un corps de chercheur·se. Les conditions et la forme de la demande d'inscription sur la liste de qualification sont précisées dans un arrêté publié chaque année au Journal officiel.

Pour tout renseignement sur la constitution du dossier et le calendrier exact de la procédure de qualification, vous pouvez vous référer à la page officielle sur Galaxie :

[www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand\\_qualification.htm](http://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_qualification.htm)

Habituellement, les candidatures se déclarent entre mi-septembre et mi-octobre, par inscription sur le site

Antares de Galaxie : [galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/antares/can/index.jsp](http://galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/antares/can/index.jsp).

Le nom des rapportrices et rapporteurs est mis en ligne à partir de la fin novembre et les candidats et candidates ont jusqu'à fin décembre pour envoyer leurs dossier après avoir au préalable soutenu leur thèse (mi-décembre). Le CNU se réunit en début d'année et les listes des candidates et candidats qualifié-es sont publiées vers février.

Le dossier de candidature comprend notamment une description des activités dans l'enseignement, la recherche ou l'administration, et présente trois exemplaires des travaux de la candidate ou du candidat, ouvrages ou articles. Il est examiné par la section du CNU compétente pour la discipline.

Pour la préparation du dossier, on peut se référer au texte officiel sur le site de Galaxie ou au site de l'Operation Postes : [postes.smai.emath.fr/2015/CONCOURS/qualification/index.php](http://postes.smai.emath.fr/2015/CONCOURS/qualification/index.php).

Le pourcentage de dossiers validés varie fortement suivant les disciplines. En mathématiques (sections 25 et 26), il oscille autour de 75 % selon les bilans rédigés par les CNU 25 et 26 chaque année. Notons que peut éventuellement être effectuée une demande d'inscription auprès de plusieurs sections du CNU.

## **2<sup>e</sup> étape : les concours par établissement**

Les concours sont ouverts dans les universités, instituts ou écoles, en fonction du ou des postes à pourvoir. La plupart des recruté-es le sont sur le concours ouvert aux titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent. Trois autres concours existent néanmoins. Le premier est réservé aux enseignantes et enseignants titulaires du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur depuis trois ans et titulaires d'un doctorat, et aux pensionnaires ou anciens pensionnaires d'écoles françaises à l'étranger. Le deuxième est réservé aux candidats et candidates comptant quatre années d'activité professionnelle effective au cours des sept années précédentes, à l'exclusion des activités d'enseignant-e ou de chercheur-se, et aux enseignant-es associé-es à temps plein. Le dernier est réservé aux enseignant-es titulaires de l'Ecole nationale supérieure d'arts et métiers (ENSAM).

Les concours sont ouverts par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les conditions et les modalités du dépôt des candidatures sont précisées dans les arrêtés publiés au Journal officiel. Les candidatures sont appréciées par les instances compétentes des établissements : les comités de sélection et le Conseil d'administration.

L'âge moyen du recrutement sur un poste de maître de conférences était, lors de la campagne 2013, de 30 ans et 7 mois en section 25, de 30 ans et 3 mois en section 26 et de 33 ans et 7 mois toutes sections confondues.

Pour obtenir d'autres statistiques, vous pouvez consulter les bilans des campagnes de recrutement mis en ligne régulièrement : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22708/bilans-statistiques.html](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22708/bilans-statistiques.html)

### **1.3.3 Professeur-es des universités**

Sous réserve des dispositions particulières concernant les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion, les professeur-es des universités sont recruté-es par concours ouverts par établissement.

#### **1<sup>re</sup> étape : inscription sur la liste nationale de qualification**

Cette inscription est obligatoire pour pouvoir participer à la deuxième étape du concours. Tout titulaire de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) ou d'un diplôme équivalent peut poser sa candidature. D'autres voies d'accès, moins courantes, sont néanmoins possibles : justifier de cinq années d'activité professionnelle effective au cours des huit années précédentes, à l'exclusion des activités d'enseignant-e ou de chercheur-se, être enseignant-e associé-e à temps plein, être détaché-e dans le corps des professeur-es des universités ou bien appartenir au corps de directeur-trices de recherche ou à un corps de chercheur-se.

Les statistiques de qualification sont de plus de 80 % dans les CNU 25 et 26.

## 2<sup>e</sup> étape : les concours par établissement

Les concours sont ouverts dans les universités, instituts ou écoles, en fonction du ou des postes à pourvoir. La plupart des recruté·es le sont sur le concours ouvert aux titulaires d'une HDR ou d'un diplôme équivalent.

Trois autres concours existent néanmoins.

Le premier est réservé aux MCF titulaires d'une HDR qui ont accompli cinq années de service dans l'enseignement supérieur ou qui ont été chargé·es, depuis au moins 4 ans, d'une mission de coopération culturelle, scientifique et technique.

Le deuxième est réservé aux MCF titulaires de l'HDR qui ont accompli dix années de service (dont cinq en qualité de MCF titulaire ou stagiaire) dans un établissement d'enseignement supérieur de la Communauté européenne, d'un état faisant partie de l'accord sur l'espace économique européen, ou dans un autre établissement d'enseignement supérieur au titre d'une mission de coopération culturelle scientifique et technique, ou dans un établissement public à caractère scientifique et technologique. Notons que la procédure d'inscription sur la liste de qualification n'existe pas pour ce concours. Le CNU formule, a posteriori, un avis sur les candidats retenus par l'établissement.

Le dernier concours est ouvert aux candidates et candidats ayant six années d'activité professionnelle effective durant les neuf années précédentes, à l'exclusion des activités d'enseignant·e ou de chercheur·se, aux enseignant·es associé·es à temps plein, aux MCF membres de l'Institut universitaire de France et à des directeur·trices de recherche qui ont effectué une démarche de mobilité vers l'enseignement supérieur, pour des nominations comme professeur·e des universités de première classe.

L'âge moyen du recrutement sur un poste de professeur·e des universités était, lors de la session synchronisée 2013, de 38 ans et 4 mois en section 25, de 36 ans et 9 mois en section 26 et de 44 ans et 11 mois toutes sections confondues.

Pour obtenir d'autres statistiques, vous pouvez consulter les bilans des campagnes de recrutement mis en ligne à l'adresse : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22708/bilans-statistiques.html](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22708/bilans-statistiques.html)

## 1.4 L'affectation

Tout·e enseignant·e-chercheur·se est rattaché·e à une unité de formation et de recherche (UFR), un département, ou à un organe équivalent, suivant l'établissement d'affectation.

En ce qui concerne la recherche, il existe plusieurs types de laboratoires de recherche dont les principaux, en ce qui concerne les mathématiques, sont :

- les unités mixtes de recherche (UMR) : ces laboratoires, localisés dans les universités, sont rattachés au CNRS ;
- les équipes d'accueil (EA) : ces laboratoires sont reconnus et habilités par le ministère seul.

Dans certains établissements, tels que les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE), ancien IUFM, ou encore dans certaines écoles d'ingénieurs ou IUT, il n'y a pas assez d'enseignant·es-chercheur·ses par discipline pour monter une équipe de recherche.

Quel que soit l'endroit de votre affectation, n'hésitez pas à contacter le responsable du laboratoire de mathématiques le plus proche pour demander votre rattachement. Cette demande sera, dans la plupart des cas, reçue très positivement et vous permettra de ne pas rester scientifiquement isolé·e. Tout·e enseignant·e-chercheur·se



devrait être rattaché-e à une équipe de recherche !

Pour trouver les coordonnées de ces structures, n'hésitez pas à consulter l'annuaire de la communauté mathématique française. [annuaire.emath.fr](http://annuaire.emath.fr)

Nous rappelons de plus que tout-e nouvel-le enseignant-e-chercheur-se (comme tout nouveau fonctionnaire) a le droit de présenter une demande de reconstitution de carrière : elle permet de faire reconnaître tout emploi comportant une activité de recherche précédant l'embauche à fin d'avancement d'échelon à l'ancienneté.

## 1.5 L'évaluation

Les EC sont évalué-es lors de quelques moments importants de leurs carrières. Cette évaluation est (presque) exclusivement basée sur ses activités de recherche et d'encadrement doctoral (dans une moindre mesure). Elle intervient lors :

- de sa titularisation, au bout d'un an, sur décision de la Commission de la recherche de l'établissement ;
- des demandes de promotion, de primes (PEDR), de congés pour recherche ou conversion thématique (CRCT), de délégation et de détachement (dans les trois derniers cas, l'évaluation se fait surtout sur le projet de recherche) ;
- du passage de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) ;
- des concours de recrutement.

Un ou une EC est également évalué-e lors de l'évaluation de son laboratoire et de son établissement, évaluations collectives par le Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES). Les activités de recherche de tous les membres du laboratoire sont alors prises en compte, et la notion de "publiant" est alors utilisée.

Rappelons que le fonctionnement de l'HCERES est détaillé dans le chapitre ??, et que de nombreuses informations sont disponibles sur son site [www.hceres.fr/](http://www.hceres.fr/)

D'autre part, le décret 2009-461 du 29 avril 2009 introduisait dans les missions du CNU l'évaluation individuelle des EC. Ce décret a été fortement rejeté par toutes les actrices et tous les acteurs de la communauté, en particulier les CNU 25 et 26. Un moratoire avait alors été annoncé pour la session 2012-2013. Ce décret a été remplacé depuis par le décret 2014-997 du 2 septembre 2014 qui préconise désormais un "suivi de carrière" quinquennal remplaçant l'évaluation individuelle. Le suivi de carrière est obligatoire mais certaines sections dont les sections 25 et 26 ont refusé de le faire.

Parmi les médias de contestation, citons par exemple :

[www.sauvonsluniversite.com/spip.php?article3423](http://www.sauvonsluniversite.com/spip.php?article3423).

## 1.6 L'enseignement

Outre leurs activités de recherche, les EC assurent des enseignements. Le service statutaire est de 192 heures "équivalent TD". La conversion est : 1h cours (en présentiel) = 1,5 h éq. TD, les TP étant comptés comme les TD sauf s'il sont effectués en heures complémentaires (voir tableau ci-dessous). Donc un EC peut faire par exemple 192h de TD ou 60h de cours et 102h de TD etc. (voir le décret [Décret numéro 2009-460 du 23 avril 2009](#)).

À ce service commun, peuvent s'ajouter des heures complémentaires, parfois en nombre limité dans certains établissements ([voir la modification de l'Arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures](#)

complémentaires).

Cours	Travaux dirigés	Travaux pratiques
61,35 €	40,91 €	27,26 €

Les enseignantes et enseignants bénéficiant d'une décharge statutaire de service de quelque nature qu'elle soit, les enseignants et enseignantes en congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT), en congé parental ou bénéficiant d'une décharge sollicitée ne peuvent effectuer d'heures complémentaires. Notons enfin que, ni les PRAG bénéficiant d'une décharge pour préparer leur thèse ou faire de la recherche, ni les contrats doctoraux chargés d'enseignement, ni les ATER ne peuvent effectuer d'heure complémentaire.

La loi LRU spécifie expressément que le Conseil d'administration pourra définir les principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants entre leurs différentes activités (enseignement, recherche, administration, valorisation...), dans le respect des dispositions statutaires et en fonction des besoins de l'établissement.

L'arrêté du 31 juillet 2009 institue à cet effet un référentiel national d'équivalence horaire, dont doit se saisir chaque établissement pour fixer son référentiel propre. Ce travail est encore en cours dans bon nombre d'établissements, qui ont aussi le loisir, par l'intermédiaire de son président, de moduler le service d'un ou d'une enseignant·e-chercheur·se à la hausse ou à la baisse (avec l'accord explicite de l'intéressé).

Pour plus de renseignements, on peut lire l'article 7 du décret 84-431 sur [www.legifrance.gouv.fr/](http://www.legifrance.gouv.fr/).

## 1.7 Carrière et rémunération

Comme pour tout fonctionnaire, le traitement d'un EC est constituée d'une rémunération principale à laquelle s'ajoutent des indemnités et des primes.

La rémunération principale d'un ou d'une EC augmente périodiquement au fur et à mesure qu'il gravit les échelons à l'intérieur de son grade. Cette progression se fait à l'ancienneté (voir Table 1.2). A chaque échelon correspond en effet un indice qui détermine le montant de la rémunération principale. Le calcul est simple : un point d'indice a une certaine valeur fiduciaire et le traitement est calculé par simple multiplication du nombre de points d'indice par cette valeur nominale. La valeur du point d'indice est réévaluée de manière épisodique.

S'ajoutent ensuite à cette rémunération principale diverses indemnités (résidence, supplément familial) et/ou différentes primes (PEDR, recherche, administratives...) ainsi que le paiement des éventuelles heures complémentaires effectuées (voir le chapitre 1.6).

### 1.7.1 Grilles d'avancement et de salaires

Le corps des MCF comporte deux classes (*grades*) :

- une classe normale, qui comprend neuf échelons ;
- une hors-classe, qui comprend six échelons.

Le corps des PR comporte trois classes (*grades*) :

- une seconde classe qui comprend six échelons ;
- une première classe qui comprend trois échelons ;
- une classe exceptionnelle qui comprend deux échelons.

À l'exception des PR de classe exceptionnelle, le passage d'un échelon au suivant (dans chaque classe) se fait automatiquement, à l'*ancienneté*, selon le tempo indiqué dans les 4 tableaux ci-dessous, où l'on rapporte aussi

les indices nouveaux majorés (INM). Pour le passage à la classe exceptionnelle, le nombre de promotions est calculé chaque année est défini globalement, pour l'ensemble des sections, sous forme d'un pourcentage de promotions par rapport au nombre de "promouvables". Voir par exemple le [lien sur Legifrance](#).

Pour une ou un MCF, le passage à la hors-classe se fait au *choix* (16 ans minimum après le début de carrière : il faut avoir atteint le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale). Pour une ou un PR, le passage d'une classe à l'autre se fait également au *choix*. Nous renvoyons à la section sur le Conseil national des universités (CNU) pour la description de l'attribution des promotions (*cf.* Ch. ??).

Des bonifications d'ancienneté peuvent être accordées aux EC qui ont assuré un mandat de président·e ou de directeur·trice d'établissement public d'enseignement supérieur ou qui s'engagent dans une démarche de mobilité (par exemple une bonification d'ancienneté d'un an pour un séjour d'un an dans un organisme d'enseignement supérieur ou de recherche d'un autre état de la Communauté européenne, voir le décret 2002-295 du 28 février 2002).

On peut noter au passage que, d'après les données de l'INSEE, le salaire initial d'un ou d'une maître de conférences (indice 454) a subi une diminution constante et régulière par rapport au SMIC de plus de 30 % depuis 1990 (passage de 2,07 au 01/01/90 à 1,44 fois le SMIC au 01/01/15)...

### 1.7.2 Les indemnités et les primes

Une prime annuelle de recherche est versée à toutes et tous les enseignant·es-chercheur·ses. Son montant est aujourd'hui de 1244,98 € brut. Elle est versée en deux fois, aux mois de décembre et juillet. Elle est compatible avec le fait d'effectuer des heures complémentaires, mais pas avec un cumul d'emploi.

Une prime annuelle d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) peut aussi être versée aux enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs. Son montant varie en fonction des établissements et des corps et grades, en général entre environ 3500 € et 10000 €... Cette prime n'est pas attribuée de droit et est contingentée. Il faut en faire la demande et l'acceptation est soumise à la décision des autorités compétentes (CA, souvent après avis d'une commission nationale). Pour plus de détails, voir la section 1.8 consacrée spécialement à cette prime.

Des primes d'administration, de charges administratives ou de responsabilités pédagogiques peuvent également être versées. Ces trois primes sont exclusives les unes des autres. Elles peuvent être éventuellement converties en décharge d'enseignement. Elles peuvent aussi être ou non prises en compte dans le référentiel des tâches de l'établissement.

Outre ces différentes primes, les EC, comme tous les fonctionnaires, peuvent bénéficier de diverses indemnités. Il existe ainsi une indemnité de résidence. Suivant la zone de résidence du bénéficiaire, son montant s'élève à 0, 1 ou 3 % de la rémunération de base. À titre indicatif le montant annuel de cette indemnité est, pour une ou un MCF débutant·e habitant en région parisienne, de 50 €. Les EC peuvent également percevoir un supplément familial. Son montant varie suivant le nombre d'enfants à charge. On peut aussi mentionner l'indemnité de transport : en théorie, un EC doit vivre à moins de 50km de son lieu de travail, ceci étant dit, son université peut rembourser la moitié de ses frais de transports publics sur présentation des justificatifs (carte annuelle...).

Plus de renseignements sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr/remunerations](http://www.fonction-publique.gouv.fr/remunerations).

			Indice (INM)		Durée
1 <sup>er</sup> échelon	454	1 an	1 <sup>er</sup> échelon	658	1 an
2 <sup>e</sup> échelon	511	2 ans et 10 mois	2 <sup>e</sup> échelon	696	1 an
3 <sup>e</sup> échelon	564	2 ans et 10 mois	3 <sup>e</sup> échelon	734	1 an
4 <sup>e</sup> échelon	623	2 ans et 10 mois	4 <sup>e</sup> échelon	776	1 an
5 <sup>e</sup> échelon	673	2 ans et 10 mois	5 <sup>e</sup> échelon	821	5 ans
6 <sup>e</sup> échelon	719	3 ans et 6 mois	6 <sup>e</sup> échelon		
7 <sup>e</sup> échelon	749	2 ans et 10 mois	1 <sup>er</sup> chevron	881	1 an
8 <sup>e</sup> échelon	783	2 ans et 10 mois	2 <sup>e</sup> chevron	916	1 an
9 <sup>e</sup> échelon	821		3 <sup>e</sup> chevron	963	avancement
(a) MCF classe normale			Échelon exceptionnel		
			1 <sup>er</sup> chevron		1 an
			2 <sup>e</sup> chevron		1 an
			3 <sup>e</sup> chevron		
			(b) MCF hors-classe		
			Indice (INM)		durée
1 <sup>er</sup> échelon	658	1 an	1 <sup>er</sup> échelon	821	3 ans
2 <sup>e</sup> échelon	696	1 an	2 <sup>e</sup> échelon		
3 <sup>e</sup> échelon	734	1 an	1 <sup>er</sup> chevron	963	1 an
4 <sup>e</sup> échelon	776	1 an	2 <sup>e</sup> chevron	1004	1 an
5 <sup>e</sup> échelon	821	3 ans et 6 mois	3 <sup>e</sup> chevron	1058	2 ans et 4 mois
6 <sup>e</sup> échelon			3 <sup>e</sup> échelon		
1 <sup>er</sup> chevron	881	1 an	1 <sup>er</sup> chevron	1115	1 an
2 <sup>e</sup> chevron	916	1 an	2 <sup>e</sup> chevron	1139	1 an
3 <sup>e</sup> chevron	963	3 ans et 6 mois	3 <sup>e</sup> chevron	1164	
7 <sup>e</sup> échelon			(d) PR première classe		
1 <sup>er</sup> chevron	972				
2 <sup>e</sup> chevron	1013				
3 <sup>e</sup> chevron	1067				
(c) PR seconde classe					
			Indice (INM)		durée
1 <sup>er</sup> échelon			1 <sup>er</sup> échelon		
1 <sup>er</sup> chevron	1164	1 an	1 <sup>er</sup> chevron	1164	1 an
2 <sup>e</sup> chevron	1217	1 an	2 <sup>e</sup> chevron	1217	1 an
3 <sup>e</sup> chevron	1270		3 <sup>e</sup> chevron	1270	
2 <sup>e</sup> échelon			2 <sup>e</sup> échelon		
1 <sup>er</sup> chevron	1270	1 an	1 <sup>er</sup> chevron	1270	1 an
2 <sup>e</sup> chevron	1320	1 an	2 <sup>e</sup> chevron	1320	1 an
(e) PR classe exceptionnelle					

TABLE 1.2 – Grilles d'avancement des EC

## 1.8 Une prime : la PEDR

Un décret paru le 28 mai 2014 modifie le décret no. 2009-851 du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'excellence scientifique (PES) attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, désormais appelée prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR). Cette prime, d'un montant non négligeable, n'est pas attribuée de droit mais au choix. Il nous a donc semblé important de détailler son fonctionnement.

### 1.8.1 Qu'est-ce que la PEDR ?

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) peut être attribuée aux enseignant-es-chercheur-ses comme aux chercheur-ses, titulaires ou stagiaires, pour une durée de quatre ans renouvelable. Excepté pour une dizaine d'universités qui gèrent les dossiers localement, c'est le CNU qui examine les dossiers pour les EC et émet un avis sur chaque candidat-e. C'est ensuite du ressort des universités d'accorder ou non la prime.

On trouvera tous les renseignements officiels sur le site du ministère (Galaxie) :

[www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand\\_PEDR.htm](http://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_PEDR.htm)

La PEDR, dont le montant est modulable, est accordée sur des critères d'encadrement doctoral et de recherche, aux personnels (chercheur-ses ET enseignant-es-chercheur-ses) effectuant au moins 64 heures équivalent TD (ETD) annuels d'enseignement (pour les EC) et à certains récipiendaires de prix prestigieux. L'obligation des 64 heures de service est réduite des heures d'enseignement non effectuées pour cause de congé maladie, maternité, paternité, adoption, congé consécutif à un accident du travail ou CRCT (voir le décret du 28 mai 2014 relatif à la PEDR).

### 1.8.2 Attribution

Les critères d'attribution classiques de la PEDR sont relativement inchangés par rapport à la PES. Sont reconnus l'encadrement doctoral (master 2<sup>e</sup> année, doctorat) et l'activité de recherche (production scientifique, rayonnement, responsabilités et investissement). Ces critères diffèrent en fonction de l'avancement de la carrière : on attendra moins d'un ou d'une jeune maître de conférences ou d'un ou d'une jeune chargé-e de recherche que d'un enseignant-e-chercheur-se ou chercheur-se expérimenté-e, entre autres en matière d'encadrement doctoral. Une attention particulière est portée à l'investissement dans le collectif.

Sont également concernés, et pour un montant plus élevé, les enseignantes-chercheuses ou enseignants-chercheurs bénéficiant d'une distinction scientifique de niveau international ou national comme la médaille Fields ou les médailles d'or et d'argent du CNRS (voir chapitre ?? pour une liste exhaustive des prix donnant droit à la PEDR). Le fait d'être membre de l'Institut Universitaire de France (IUF) donne automatiquement droit à la PEDR.

Chaque année, une campagne nationale d'attribution est ouverte, généralement au début du mois de mai. Il faut alors déposer un dossier de candidature récapitulant en particulier les activités de recherche et d'enseignement sur les quatre dernières années. Ceci se fait en ligne, par une application du ministère :

[galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/antares/ech/index.jsp](http://galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/antares/ech/index.jsp).

Le nombre de bonnes évaluations étant lié au nombre de candidat-es, il ne faut pas hésiter à candidater pour augmenter le nombre de dossiers et donc mécaniquement le nombre de bonnes évaluations ! Et surtout, **après un refus, n'hésitez pas à redéposer un dossier !** On pourra lire les encouragements dans ce sens de la commission 2010 à [smai.emath.fr/IMG/pdf\\_Note\\_PES2010.pdf](http://smai.emath.fr/IMG/pdf_Note_PES2010.pdf)

### 1.8.3 Montants

Tout comme la PES, les montants de la PEDR sont variables et décidés localement par le CA de l'établissement dans une fourchette décidée par le ministère. En 2009, les montants pouvaient varier de 3500 à 15000 euros annuels bruts et atteignaient 25 000 euros pour les lauréat·es d'une distinction scientifique de niveau international. On pourra consulter

[www.sauvonsluniversite.com/spip.php?article3073](http://www.sauvonsluniversite.com/spip.php?article3073)

pour une liste des décisions établissement par établissement ainsi que le premier bilan chiffré des PES 2009 en mathématique publié par la SMF

[smf4.emath.fr/Publications/Gazette/2010/126/smf\\_gazette\\_126\\_97-99.pdf](http://smf4.emath.fr/Publications/Gazette/2010/126/smf_gazette_126_97-99.pdf)

Un bilan des primes d'excellence scientifique distribuées aux chercheurs et chercheuses CNRS a été publié par F. Balestíe et P. Dehornoy dans la Gazette des Mathématiciens - No. 131, Janvier 2012 (p.88-90). Un bilan des campagnes 2010 et 2011 est sur la page du ministère.

Enfin, la PEDR peut aussi être convertie, pour tout ou partie, en décharge de service d'enseignement, par décision du ou de la président·e ou du ou de la directeur·trice de l'établissement, selon des modalités définies par le Conseil d'administration (CA).

### 1.8.4 Cumuls, suspension, suppression

La PEDR n'est soumise, à notre connaissance, à aucune limitation en matière de cumuls de rémunération. Les heures complémentaires, les activités de conseil ou d'expertise, les participations aux jurys de concours ou d'examen (CAPES, agreg, ...) peuvent donc se faire sans aucune demande de dérogation.

La seule condition à remplir pour toucher la PEDR semble être d'enseigner "au moins" 64 heures ETD par an. Cependant, la PEDR est compatible avec un CRCT, même pendant 1 an, ainsi qu'avec un congé de maladie, congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou un congé consécutif à un accident de travail, d'après l'article 4 du décret 2009-85. La PEDR semble également être compatible avec un temps partiel. Mais nous manquons de recul sur ce sujet et il n'est pas sûr que dans ce domaine encore les mesures ne varient pas d'un établissement à l'autre.

## 1.9 La mobilité

### 1.9.1 La mobilité externe : vers un autre corps, une administration, une entreprise...

#### Le détachement

Les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses peuvent être détaché·es pour une période maximale de cinq ans, renouvelable. Pendant cette période, leur rémunération n'est plus prise en compte par leur corps d'origine.

Ils et elles peuvent être détaché·es dans des entreprises, des organismes privés ou des groupements d'intérêt public lorsque ce détachement est effectué pour exercer des fonctions de formation, de recherche, de mise en valeur de la recherche et de diffusion de l'information scientifique et technique.

Jusqu'à expiration de la première période de détachement, l'enseignante-chercheuse ou l'enseignant-chercheur ne peut être remplacé·e dans son emploi qu'à titre temporaire, c'est-à-dire par des ATER, par des enseignant·es associé·es ou invité·es, par des fonctionnaires détachés de leur corps d'origine, *etc.* Toutefois, si un poste de même grade et de même spécialité doit devenir vacant dans un délai maximum de deux ans par suite d'une

mise à la retraite par limite d'âge, l'enseignant-e-chercheur-se en détachement peut être remplacé-e par un ou une enseignant-e-chercheur-se titulaire.

L'enseignant-e-chercheur-se placé-e en position de détachement qui n'a pas été remplacé-e dans son emploi est réintégré-e dans ce dernier à l'expiration de la période de détachement. L'enseignant-e-chercheur-se qui a été remplacé-e dans son emploi est réintégré-e dans son établissement d'origine ou dans un autre établissement à la première vacance intervenant dans son grade et dans sa discipline.

### **La mise à disposition**

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui effectue son service dans un autre organisme.

Les enseignant-es-chercheur-ses peuvent être mis-e à disposition d'un établissement ou d'un service relevant du ministre chargé de l'éducation ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur pour exercer des fonctions de direction, s'il n'existe aucun emploi budgétaire correspondant à la fonction à remplir.

Elles et ils peuvent également être mis à disposition des écoles normales supérieures, des grands établissements ou des écoles françaises à l'étranger s'il n'existe aucun emploi budgétaire correspondant à la fonction à remplir. Sa durée ne peut excéder cinq ans ; elle peut être renouvelée.

### **La disponibilité**

La disponibilité est la position du ou de la fonctionnaire qui, placé-e hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite et ne perçoit, bien sûr, plus de rémunération de la part de son administration. La disponibilité peut durer jusqu'à 3 ans, renouvelable une fois dans la majorité des cas. Dans certains cas, la mise en disponibilité est accordée de droit (pour suivre son conjoint ou sa conjointe, élever un enfant âgé de moins de huit ans, *etc.*), dans d'autres, elle est soumise à l'avis de l'établissement.

## **1.9.2 La mobilité interne : mutation et échange de postes**

Lorsqu'un enseignant-chercheur ou une enseignante-chercheuse, PR ou MCF, veut changer d'université (pour des raisons scientifiques ou personnelles), il existe deux voies majeures pour tenter de le faire : la mutation et l'échange de postes.

### **La mutation**

La mutation consiste à candidater sur l'un des postes réservés mis au concours. Les modalités de demande de mutation sur ces emplois ainsi que les conditions respectives que doivent remplir les personnes candidates sont fixées par arrêté du 31 janvier 2014 paru au J.O. du 14 février 2014.

Le dossier de mutation doit être envoyé au directeur ou directrice de l'UFR de l'université correspondant à l'emploi demandé. Une copie du formulaire de demande de mutation et du CV doit être envoyée au ministère.

### **L'échange de postes**

L'échange de postes, quant à lui, consiste à échanger son poste avec un ou une enseignant-e-chercheur-se de l'université où l'on veut aller. Le terme officiel qualifiant ces échanges est "transfert croisé".

Pour toute information particulière, la procédure recommandée par le ministère est de contacter le service du personnel de son propre établissement, qui malheureusement n'a pas toujours les réponses souhaitées.

**La procédure** a été changée, il est beaucoup plus difficile maintenant d'échanger de poste avec quelqu'un. Il faut que les 2 universités ouvrent un nouveau poste, que chaque poste soit mis au concours, que chaque candidat-e soit classé-e 1er dans l'université d'en face. Les échanges de postes semblent donc en voie de disparition...

#### Remarques.

- La procédure d'échange de postes est se fait selon une procédure normale de recrutement via un comité de sélection. Il arrive que cela se fasse au fil de l'eau, et il y a possibilité de ne pas pourvoir le poste si l'autre université change d'avis à ce niveau-là. Notons toutefois que ces "échanges" deviennent plus difficiles et moins courants que précédemment puisque plusieurs niveaux hiérarchiques doivent être d'accord dans 2 établissements et en même temps...
- Il existe une autre procédure, l'*échange de service* (et non de poste), qui demande moins d'avis, mais qui est temporaire (renouvelable chaque année). Il s'agit de faire signer une convention entre les deux établissements. La signature se fait par les président-es (ou directeur-trices), et il vaut mieux avoir les accords des responsables de département et directeur-trices d'UFR ou Institut. Aucune commission n'est à convoquer. Cela fonctionne même avec tacite reconduction. Formellement, on déclare qu'un tel ou une telle effectuera son service d'enseignement dans l'université de l'autre, et vice versa. L'activité de recherche n'est pas concernée.

Vous pouvez trouver les détails de la procédure sur le site de l'opération postes.

[postes.smai.emath.fr/apres/echanges/procedure.php](http://postes.smai.emath.fr/apres/echanges/procedure.php)

Par ailleurs, si vous souhaitez faire un échange, l'Opération Postes a mis en place une base de données recensant un certain nombre de candidat-es à la permutation : **MOUVE** (Machine ouverte aux universitaires qui veulent échanger). Vous y trouverez peut-être votre bonheur et surtout, en vous inscrivant, vous avez une chance d'être contacté-e pour concrétiser votre projet. N'hésitez donc pas à consulter la page concernée [postes.smai.emath.fr/apres/echanges/index.php](http://postes.smai.emath.fr/apres/echanges/index.php) et à en faire la publicité autour de vous y compris en dehors du milieu mathématique !

L'évolution du décret statutaire sur les enseignant-es-chercheur-ses à la rentrée 2014 encadre enfin la possibilité du rapprochement de conjoint-e pour les enseignant-es-chercheur-ses. Cette disposition répond à un besoin mais n'est pas encore très opérationnelle. Très souvent, le Conseil académique restreint ne fait qu'apprécier la conformité de la candidature et renvoie le dossier dans le circuit de recrutement classique via comité de sélection.

## 1.10 Les allègements possibles des services d'enseignement

Les demandes d'allègements des services d'enseignement suivent un calendrier très strict (et souvent très en amont de la mise en place de celle-ci) et demandent une démarche administrative qui peut varier selon l'établissement d'appartenance !



### 1.10.1 Le CRCT

Le congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) permet de se consacrer uniquement à son activité de recherche, puisque, pour une durée maximale d'un an, les enseignants-chercheurs en bénéficiant sont déchargés de cours. Ces congés sont attribués, après classement des demandes et en fonction du nombre de places disponibles, soit au niveau national par le Conseil national des universités (CNU), soit au niveau local par le Conseil académique de l'établissement. La voie classique étant d'abord une demande auprès du CNU et, en cas de refus, demande locale.

Les enseignant-es-chercheur-ses titulaires en position d'activité ou en détachement, peuvent demander à bénéficier d'un CRCT d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Un CRCT de 6 mois peut être accordé à la suite d'un congé maternité ou congé parental. Toutefois, ceux et celles qui ont été nommé-es dans un corps d'EC depuis au moins trois ans peuvent aussi en faire la demande (l'année de stage compte dans ces trois ans puisqu'il s'agit de trois ans à partir de la date de nomination et non de la date de titularisation). De plus, si le congé est proposé par la Commission de la recherche, il peut être accordé en une seule fois ou fractionné en périodes de six mois. Dans ce cas (congé sur le contingent des établissements), une dérogation peut également être accordée (par le-la directeur-trice d'établissement sur proposition du CS) si l'EC ne justifie pas de trois ans d'ancienneté.

Pendant un CRCT, l'EC conserve la rémunération correspondant à son grade mais elle ou il ne peut la cumuler avec une autre rémunération publique ou privée. En revanche, il ou elle continue à toucher la PEDR, dans la mesure où il ou elle continue à exercer les activités y ouvrant droit.

**Important :** La demande de CRCT doit être faite par le dépôt d'un dossier sur Galaxie dans tous les cas, et très tôt dans l'année. Par exemple en 2018 il fallait s'inscrire entre le 25 septembre et le 18 octobre. Le calendrier de la demande de CRCT auprès de l'établissement (CRCT - voie locale) dépend de l'établissement, il faut en surveiller la date.

### 1.10.2 L'accueil en délégation

La délégation est une modalité d'accueil spécifique aux enseignant-es-chercheur-ses (maîtres de conférences et professeur-es des universités). En délégation, les enseignant-es-chercheur-ses continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier en partie des droits attachés à la position d'activité (la PEDR, par exemple, pourrait être suspendue si les 64 heures ETD annuelles d'enseignement ne sont pas effectuées), mais elles et ils sont déchargé-es de tout ou partie de leur service d'enseignement. Il est à noter que, durant la période de délégation, l'enseignante-chercheuse ou l'enseignant-chercheur peut, si elle ou il le souhaite, être affecté-e à un autre laboratoire que son laboratoire d'origine, par exemple pour développer un projet de recherche spécifique. Les organismes qui proposent des accueils en délégation sont, entre autres, le CNRS, Inria, ainsi que d'autres établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) tels l'INRA, l'Inserm. Il faut savoir que les enseignant-es-chercheur-ses peuvent également être délégué-es dans des entreprises ou auprès d'universités étrangères.

La délégation fait l'objet d'une convention entre l'établissement d'accueil (CNRS, Inria, *etc.*) et l'établissement d'origine de l'enseignant-e-chercheur-se, sur la base d'une compensation financière versée par l'établissement d'accueil, afin d'assurer son remplacement dans son service d'enseignement. À titre d'exemple, la compensation versée par le CNRS en 2015 est de 11 200 € pour un an.

## L'accueil en délégation au CNRS

Les délégations au CNRS en mathématiques ont généralement une durée de six mois ou d'un an, et sont éventuellement renouvelables. Que la délégation s'effectue dans l'unité d'affectation de l'enseignant-chercheur ou dans une unité différente, il doit s'agir, dans tous les cas, d'une unité associée au CNRS. En mathématiques, ce sont des unités mixtes de recherche (UMR), des formations de recherche en évolution (FRE) ou des unités mixtes internationales (UMI).

**La procédure.** Tous les dossiers de demande d'accueil en délégation doivent être soumis pour avis à la directrice ou au directeur de l'unité dans laquelle la délégation est envisagée. Les demandes doivent, d'autre part, passer devant le Conseil académique de l'établissement qui se prononce sur la délégation d'un de ses EC et qui ne transmettra au CNRS que les dossiers ayant reçu un avis favorable. Le choix des heureux et heureuses bénéficiaires est fait par le-la directeur·trice général·e du CNRS en concertation avec la direction de l'INSMI et la direction des partenariats. Il est à noter qu'un nombre de délégations peut être garanti par certains contrats quinquennaux. Ces délégations sont, en principe, principalement réservées à des candidates et candidats souhaitant demeurer dans leur unité d'affectation. Les universités concernées par les délégations “contractualisées” proposent au CNRS une liste d'enseignant·es-chercheur·ses auxquels ils envisagent de donner une délégation. Dans tous les cas, la politique du CNRS consiste à privilégier les demandeuses et demandeurs qui sont porteuses et porteurs d'un projet le plus souvent assorti d'une mobilité (suivre un semestre thématique à l'IHP, rendre visite à un autre laboratoire, *etc.*), et les jeunes.

**Le calendrier.** La date limite de transmission des dossiers par l'établissement d'origine au CNRS était fixée, en 2016, au 12 décembre. Mais attention, chaque établissement fixe sa propre date limite de dépôt des dossiers pour l'examen par le Conseil académique. De plus, les procédures changent, les calendriers aussi, donc soyez attentifs !

[www.dgdr.cnrs.fr/drh/emploi-nonperm/pratique-3-deleg.htm](http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/emploi-nonperm/pratique-3-deleg.htm)

### Quelques chiffres.

Année	Nombre de demandes	Délégation de 1 an	Délégation de 6 mois
2003	117	13	42
2004	102	12 (+9)	49 (+13)
2005	?	9	67
2006	?	20	90
2009	298	~ 26	~ 100
2010	222	44	122

## L'accueil en délégation Inria

Les accueils en délégation Inria se font sur une durée de 6 mois ou d'un an et sont renouvelables une fois. Ils s'effectuent en général au sein d'une équipe de recherche, appelée projet (l'avis du ou de la chef de projet sera en particulier joint au dossier), mais peuvent également être motivés par la création d'un nouveau projet Inria. La procédure est un peu différente que pour les délégations CNRS. Côté Inria, la campagne a lieu chaque année entre janvier et mars. L'établissement d'origine de l'EC peut exiger une démarche en amont (suivant le calendrier des délégations CNRS par exemple), ou en aval de la décision de l'Inria.

[www.inria.fr/institut/recrutement-metiers/offres/accueil-en-delegation](http://www.inria.fr/institut/recrutement-metiers/offres/accueil-en-delegation)

### 1.10.3 Le détachement

Le détachement constitue la modalité d'accueil pour activité de recherche pour les personnes relevant de tous les corps de fonctionnaires de catégorie A. En détachement sur un poste de chercheur·se (chargé·e de recherche ou directeur·trice de recherche), la ou le fonctionnaire est rémunéré·e par le CNRS ou INRIA. Elle ou il continue de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans son corps d'origine. Le détachement est subordonné à l'accord de l'administration d'origine.

Dans le cas d'un détachement au CNRS, la demande est examinée par le Comité national (CN, *cf. ??*) lors de la session d'automne. La liste des candidat·es accueilli·es est arrêtée par le comité de direction du CNRS au mois de mars.

Les critères de sélection du CN pour les demandes en détachement tiennent compte de l'activité de recherche du candidat ou de la candidate, de son projet de recherche, et en particulier du fait que le projet soit associé à une mobilité thématique ou géographique. Les candidat·es qui sont en passe de soutenir une habilitation à diriger des recherches sont considérés avec une attention particulière. Toutefois, aucune campagne d'accueil en détachement n'a été lancée par exemple en 2007.

Dans le cas d'un détachement Inria, la demande est examinée par la commission d'évaluation (*cf. ??*). La durée d'un accueil en détachement Inria est d'un an renouvelable. Comme pour les accueils en délégation, ils se font au sein d'une équipe de recherche d'Inria. Comme pour les délégations, la campagne nationale a lieu entre janvier et mars.



## Deuxième partie

# Les instances officielles



## Troisième partie

# Le financement de la recherche





## Quatrième partie

# La communauté mathématique

