

Ce compte-rendu présente les travaux de la section depuis le dernier rapport rendu public en novembre 2021.

## **1. MOUVEMENTS DANS LA SECTION**

Tous les ans, à la suite de promotions ou de démissions, un certain nombre de sièges sont renouvelés. Lorsqu'il s'agit d'élus, les référents des listes désignent leurs remplaçants. Quand il s'agit de nommés, le Ministère procède à la désignation de nouveaux membres.

Bernard GRABOT, Professeur à l'ENI de Tarbes, élu sur la liste SNESup, a fait valoir ses droits à la retraite. Il est remplacé par Nazih MECHBAL, Professeur à l'ENSAM.

Chez les Maître de Conférences :

Gregory FARAUT (ENS Paris-Saclay) et Sébastien CAUET (Université de Poitiers) élus sur la « Liste soutenue par le Club EEA », promus Professeurs, sont remplacés par Saïd AMARI (Université Sorbonne Paris Nord) et Mehdi LHOMMEAU (Université d'Angers).

Salah LAGHROUCHE (UTBM) et Sylvain CHEVALLIER (Université de Versailles Saint Quentin), élus sur la liste SNESup, promus Professeurs, sont remplacés par Oussama BARAKAT (Université de Franche-Comté) et Régis OUVRARD (Université de Poitiers),

Enfin, Vincent CREUZE (Université de Montpellier), Rémi FLAMARY (Univ Nice Sophia Antipolis), Adrien VAN DEN BOSSCHE (Université Toulouse 2), et Alice YALAOUI (UT de Troyes), nommés par le Ministère, promus Professeurs, sont en cours de remplacement.

## **2. SESSION QUALIFICATIONS ET CRCT 2022 : DU 25 AU 28 JANVIER 2022**

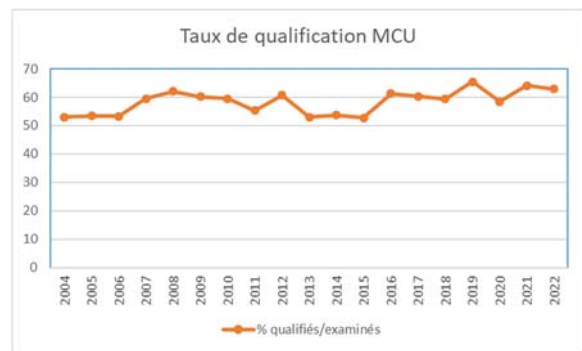
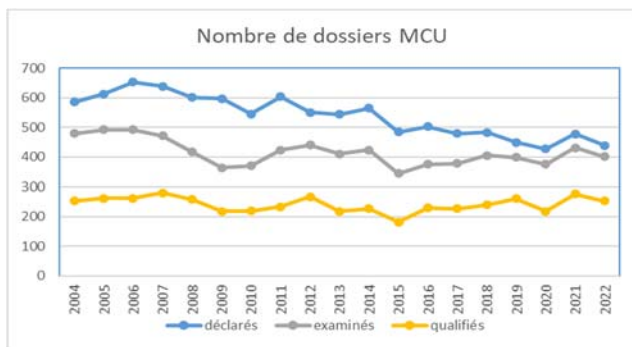
39 MCU et 38 PU ont été mobilisés.

### **2.1. Sous-session Maitres de Conférences**

Deux rapporteurs sont désignés sur chaque dossier : un MCU et un PU (ou MCU HDR) pour les candidatures à la qualification MCU, et deux PU pour les candidatures à la qualification PU. Le dossier d'un candidat n'est pas examiné deux années de suite par un même rapporteur.

439 dossiers (-8%) ont été déclarés sur Galaxie dont 402 (-7%) effectivement déposés et validés administrativement par le Ministère, donc examinés.

16 candidatures ont été jugées « hors section ». Pour 17 dossiers, la section a refusé l'équivalence du doctorat. Enfin, 253 candidats ont été qualifiés, soit un taux de qualification de 63%, en très légère baisse par rapport à 2021 (64%).



Comme les années précédentes, le motif de non qualification reste lié, dans près de 80% des cas, à la production scientifique qui est jugée insuffisante en quantité ou en qualité (journaux non JCR ou de qualité médiocre). La section reconnaît les revues applicatives, mais en compléments d'articles dans des journaux relevant de ses thématiques.

Lorsque le dossier décrit de façon trop succincte les activités d'enseignement, il devient impossible d'évaluer la capacité du candidat à exercer les fonctions de maître de conférences. C'est également un motif de refus.

Un bon dossier type correspond à :

- une thèse obtenue en 36-39 mois, ayant conduit à un article (paru ou acceptation définitive) dans une revue internationale référencée JCR, reconnue comme relevant de la section 61 et de bon niveau, dont le candidat est contributeur principal (1<sup>er</sup> auteur) ;
- un volume cumulé de 96 HETD en face à face dans l'enseignement supérieur.

Pour les docteurs présentant leur candidature à la qualification 3 ans et quelques mois (classiquement 3 ans et 3 mois) après le début de leur activité de recherche (marquée par le début de la thèse), la section prend en compte les publications dans les actes des grandes conférences internationales de référence du domaine (au moins 2).

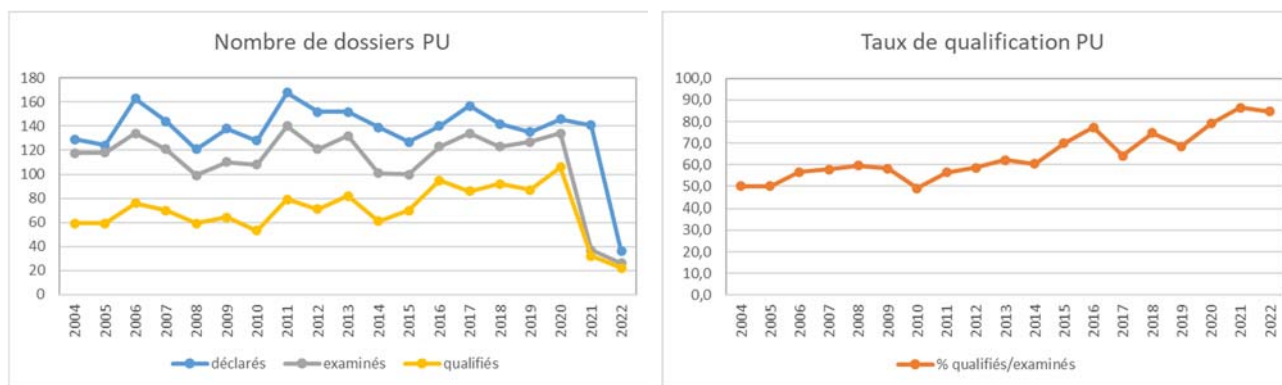
Dans les cas de demande de requalification, la section 61 attend une continuité dans l'activité en termes de production scientifique (2 revues en 4 ans) et d'enseignement, en tenant compte du contexte d'exercice. La qualification n'est pas acquise « à vie », mais pour une durée de 4 ans.

Le processus de qualification ne saurait se résumer à la comparaison d'un dossier à des seuils. Il est recommandé de ne pas chercher à se caler sur des minima. La section prend en compte l'ensemble du dossier. Des différences par rapport à ce qui est mentionné plus haut sont admises, à condition de fournir des justifications claires.

## 2.2. Sous-session Professeurs

36 dossiers ont été déclarés sur Galaxie, et 29 déposés. Rappelons que la LPR (Loi de Programmation de la Recherche) promulguée le 24 décembre 2020, a dispensé de qualification aux fonctions de Professeur, les Maîtres de Conférences HDR employés dans des établissements sous tutelle du MESRI.

Aucun dossier n'a été jugé « hors section ». La section a refusé l'équivalence de l'HDR à 2 candidats. Enfin, 22 candidats ont été qualifiés. Le taux de qualification recule de 2 points à 85%.



Comme pour les MCU, la non-qualification est majoritairement liée à la recherche (production scientifique et/ou encadrement doctoral insuffisants, manque d'autonomie en recherche, manque de rayonnement). Concernant l'enseignement, il s'agit généralement de volume insuffisant (pour des personnes qui ne sont pas de statut universitaire) ou de dossiers mal construits, ne permettant pas d'apprécier les activités pédagogiques.

La section ne retient que les activités de recherche non liées à la thèse. Un minimum de 3 articles de revues internationales sélectives, indexées JCR relevant explicitement de la section est exigé, dont 2 sur le quadriennal passé. Une continuité dans le rythme des activités de recherche et la publication régulière d'articles en revue sont attendues. Les revues doivent être de bon niveau et relever de la section. Le candidat doit avoir mené à bien l'encadrement de thèses ayant été soutenues, pour un taux cumulé d'au moins 50% (pourcentages attestés par le Directeur du Laboratoire ou le Directeur de l'Ecole Doctorale) ne prenant en compte que les co-encadrements supérieurs à 25 %. Ces encadrements doivent avoir donné lieu à des publications en revues avec les doctorants comme contributeurs principaux.

Les activités d'enseignement sont souvent insuffisamment décrites. L'implication personnelle, la mise en place de nouveaux enseignements, les points de vue sur l'enseignement ou les publications à caractère pédagogique sont des éléments positifs.

Pour les requalifications, la section attend une continuité dans l'activité, en particulier la régularité de l'encadrement doctoral et la publication d'articles de revues indexées JCR et de bon niveau (2 sur les 4 dernières années).

### 2.3. Bilan qualifications

D'une manière générale, la qualité prime sur la quantité. Il est recommandé de ne pas se caler sur les valeurs minimales énoncées ci-dessus.

Comme l'an passé, après la diffusion des résultats, très peu de candidats ont réclamé des explications (par rapport à la cinquantaine des autres années). En effet, la section a décidé de déposer les rapports rédigés préalablement à la session sur Galaxie. Les candidats y trouvent les motifs de refus.

Aucun candidat à la qualification n'a entamé une procédure de recours auprès du groupe IX (prévue dans le cas de deux échecs consécutifs). C'est la première fois depuis 7 ans.

## 2.4. Sous-session CRCT

Les dossiers de CRCT ont été examinés par deux rapporteurs.

En 2022 :

- nombre de dossiers déposés : 18 dont 6 PU et 12 MCU (13 dont 3 PU et 10 MCU en 2021) ;
- nombre de semestres demandés : 26 (20 en 2021) ;
- nombre de semestres disponibles : 9 (-1 par rapport à 2021).

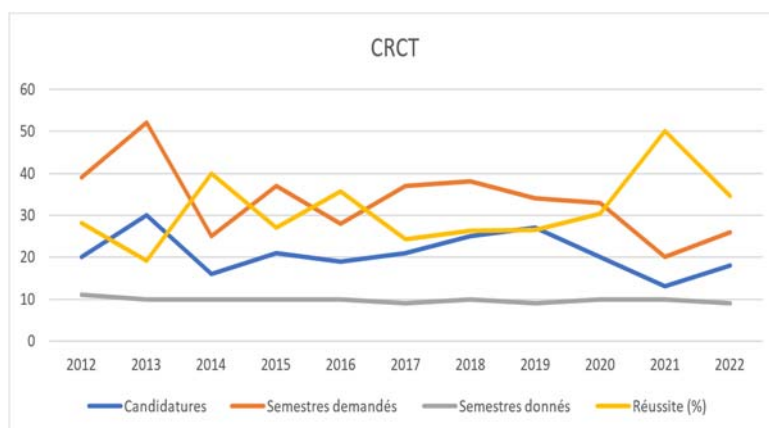
Cette année, comme l'an passé, les dossiers étaient plutôt bien préparés. Auparavant, nous regrettions :

- projet scientifique vague, voire absent ;
- pas de lettres de soutien (du directeur du labo d'appartenance, ...) ;
- préparation du départ non expliquée (transfert des enseignements, des encadrements, ...) ;
- pas de lettre d'invitation de la structure d'accueil, ...

Les candidats suivent maintenant les recommandations disponibles sur le site de la section sur lequel ils trouvent les conseils nécessaires à la rédaction de leur dossier.

La section déplore à nouveau le nombre de semestres ridiculement faible ouvert à l'attribution nationale, laissant à chacun l'espoir mathématique d'en obtenir un tous les 196 ans ... Cependant, le nombre de candidatures reste faible. Aussi, il est devenu assez facile d'obtenir un, voire deux semestres (1 chance sur 3 en 2022).

Trois semestres ont été attribués à 3 PU et 6 à 6 MCU (3 à 3 PU et 7 à 7 MCU en 2021). Une liste complémentaire de 7 semestres a été établie pour pallier d'éventuels désistements. En effet, de nombreux semestres sont réattribués sur cette liste complémentaire car beaucoup de lauréats de la liste principale obtiennent des délégations (CNRS, Inria, ...) ou renoncent pour des raisons personnelles (souvent de logistique familiale).



Une nouveauté cette année : les sections du CNU n'avaient pas à prendre sur leur contingent de semestres les collègues ayant fait une demande après un congé de maternité, ou congé parental. Elles ne devaient émettre qu'un avis pour traitement en local par les établissements. Une demande a été étudiée dans ce cadre cette année pour laquelle la section a donné un avis favorable. En 2023, les demandes au titre d'un congé de maternité, ou congé parental seront exclusivement gérées au niveau local.

### 3. COOPERATION HCERES-CNU

La pandémie a bouleversé l'organisation de l'évaluation des unités de recherche de la vague C. La section n'a pas été saisie en 2021 par le HCERES pour proposer comme à l'accoutumée un représentant du CNU dans chaque comité d'experts. En 2022, la section a été consultée pour la désignation d'« experts panel » (nommés pour 3 ans et susceptibles d'évaluer 3 à 4 unités chaque année), et d'experts « ponctuels ».

### 4. SESSION AVANCEMENT DE GRADE 2022 : DU 16 AU 20 MAI 2022

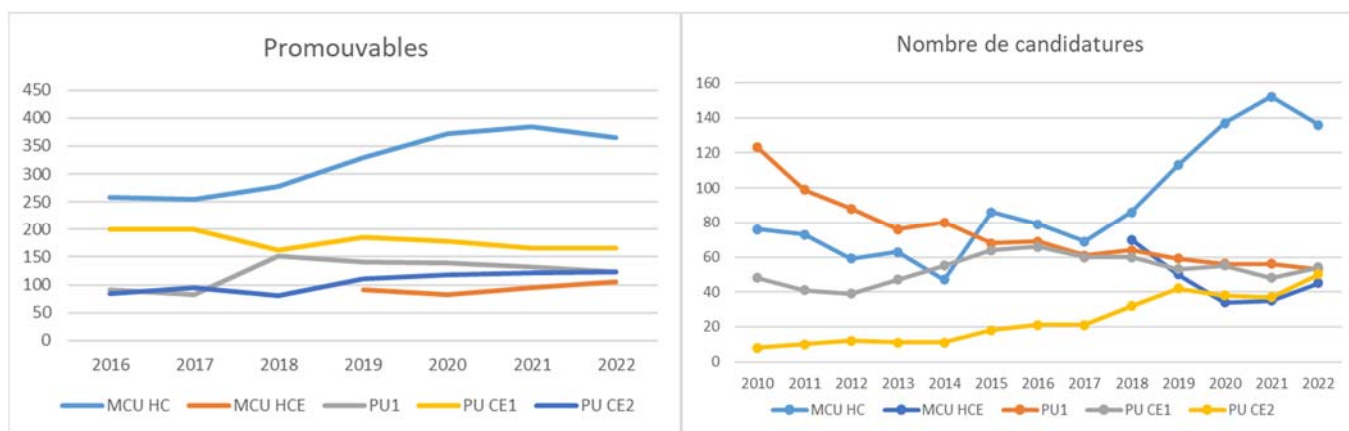
33 MCU et 39 PU ont été mobilisés.

Le tableau suivant donne l'évolution du nombre des promouvables par rapport à l'an passé (nombre, (% d'évolution par rapport à 2021)).

Promouvables à la MCU HC	Promouvables à la MCU HCE	Promouvables à la PU1	Promouvables à la PU CE1	Promouvables à la PU CE2
364 (-5%)	105 (+10%)	123 (-7%)	165 (=)	124 (+2%)

Celui-ci donne l'évolution du nombre des candidatures (nombre, (% augmentation)) :

Candidats à la MCU HC	Candidats à la MCU HCE	Candidats à la PU1	Candidats à la PU CE1	Candidats à la PU CE2
136 (-11%)	45 (+29%)	53 (-5%)	54 (+12%)	50 (+35%)

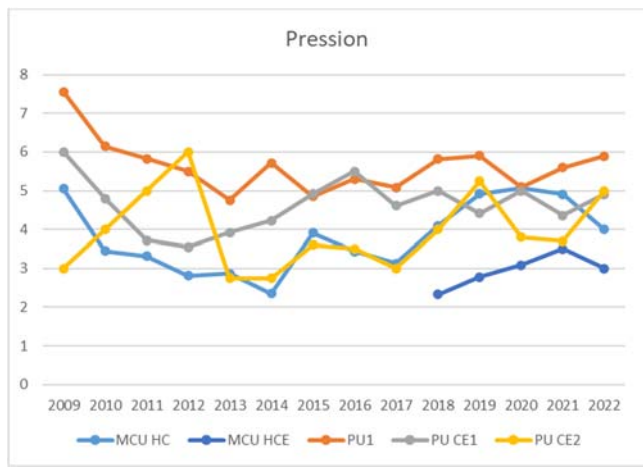


On note une augmentation massive et continue depuis 5 ans du nombre de candidats à la Hors Classe des MCU (plus forte que celle des promouvables). En effet, le corps vieillit car il y a peu d'emplois de Professeurs. De même, certes en moindre proportion, le nombre des candidats aux 2 échelons de la classe exceptionnelle des Professeurs est en progression.

Le tableau suivant donne le nombre de promotions au titre du CNU en 2022 (nombre, (différentiel par rapport à 2021)) :

Promotions à la MCU HC	Promotions à la MCU HCE	Promotions à la PU1	Promotions à la PU CE1	Promotions à la PU CE2
34 (+10)	15 (+50)	9 (-10)	11 (=)	10 (=)

Le concours PU1 reste le plus difficile, le MCU HCE le plus abordable. La pression (candidats/lauréats) baisse pour les deux concours MCU. Elle augmente pour les trois concours PU.



Le reste des promotions est attribué localement, sauf pour les établissements à faibles effectifs dont les candidats ne peuvent être promus qu'au niveau national. La section a été vigilante sur cet aspect, mais la qualité des candidats relevant de ces « petits » établissements a induit pour eux un taux de promotion souvent supérieur à leur poids relatif dans la section. Ce poids actualisé chaque année par le Ministère, conduit ce dernier à calculer leur possibilité théorique de promotion, qui n'est donnée qu'à titre indicatif.

	Possibilité théorique de promotions	Candidats	Promus
Accès à MCU HC	1,3	8	2
Accès à MCU HCE	0,2	1	0
Accès à PU1	1	6	2
Accès à PUCE1	0,8	5	1
Accès à PUCE2	0,5	3	0

Promotion des candidats relevant d'établissements à faible effectif

La section est également sensible à la répartition femmes/hommes des promus. Sans avoir déterminé de quotas *a priori*, elle constate que la qualité des dossiers des candidates a induit pour elles, pour 4 des 5 concours, un taux de promotion supérieur ou égal à leur part relative chez les candidats.

	Part des femmes dans le corps	Part des candidates	Part des promues
Accès à MCU HC	21 %	21 %	21 %
Accès à MCU HCE	21 %	18 %	7%
Accès à PU1	11 %	15 %	25%
Accès à PUCE1	11 %	7 %	9%
Accès à PUCE2	11 %	16 %	20 %

Promotion des candidates

## Listes des candidats proposés sur le contingent du CNU :

**Avertissement** : ces listes ne présentent aucun caractère officiel et seuls les résultats transmis par le Ministère font foi.

### Promotions Maître de Conférences Hors-Classe

ADDOUCHE	SID-ALI	UNIVERSITE PARIS 8
BECHERIF	MOHAMED	BELFORT-MONTBEL (UNIV TECHNO)
BOURDON	PASCAL	UNIVERSITE DE POITIERS
CAGNEAU	BARTHELEMY	UNIVERSITE VERSAILLES/SAINT-QUENTIN
CHIBANI	ABDELGHANI	UNIVERSITE PARIS EST CRETEIL (PARIS 12)
CHITTARO	FRANCESCA	UNIVERSITE DE TOULON (VAR)
CIESLAK	JEROME	UNIVERSITE DE BORDEAUX
COCHRANE	CEDRIC	ENSAIT DE ROUBAIX
COMBASTEL	CHRISTOPHE	UNIVERSITE DE BORDEAUX
DIDIER	JEAN YVES	UNIVERSITE D'EVRY VAL D'ESSONNE
DOHEN	MARION	INP DE GRENOBLE
FOLIO	DAVID	INSA CENTRE VAL DE LOIRE
GARBAYA	SAMIR	ENSAM
GOURIVEAU	RAFAEL	ENS MECANIQUE & MICROTECH. BESANCON
GRECO	LUCA	UNIVERSITE PARIS SACLAY
GUYADER	NATHALIE	UNIVERSITE GRENOBLE ALPES
HNAIEN	FAICEL	UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE TROYES
KLEIN	JOHN	UNIVERSITE DE LILLE
KOWALSKI	MATTHIEU	UNIVERSITE PARIS SACLAY
LECELLIER	FRANCOIS	UNIVERSITE DE POITIERS
LEZOUCHE	MARIO	UNIVERSITE DE LORRAINE
MAXIM	VOICHITA	INSA DE LYON
MERCERE	GUILLAUME	UNIVERSITE DE POITIERS
MIRON	SEBASTIAN	UNIVERSITE DE LORRAINE
NGUEVEU	SANDRA-ULRICH	INP DE TOULOUSE
PISCHELLA	MYLENE	CONSERVATOIRE NAT. DES ARTS ET METIERS
PITTI	ALEXANDRE	CY CERGY PARIS UNIVERSITE
QUOST	BENJAMIN	UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE COMPIEGNE
RABHI	ABDELHAMID	UNIVERSITE D'AMIENS
SENTOUH	CHOUKI	INSA HAUTS-DE-FRANCE
SIMON	ANTOINE	UNIVERSITE RENNES 1
THOMAS	JEAN BAPTISTE	UNIVERSITE DE DIJON
VICTOR	STEPHANE	UNIVERSITE DE BORDEAUX
YALAOUI	ALICE	UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE TROYES

### Promotions Maître de Conférences Hors-Classe, échelon exceptionnel

ANDREU	DAVID	UNIVERSITE DE MONTPELLIER
DEPERNET	DANIEL	BELFORT-MONTBEL (UNIV TECHNO)
EMILE	BRUNO	UNIVERSITE D'ORLEANS
GAIDON	THIERRY	ECOLE CENTRALE DE MARSEILLE
GRUNDER	OLIVIER	BELFORT-MONTBEL (UNIV TECHNO)
KERMAD	LYES	UNIVERSITE PARIS 8
KOENIG	DAMIEN	INP DE GRENOBLE
LEW YAN VOON	LEW	UNIVERSITE DE DIJON
PEREZ	ANNIE-CLAUDE	UNIVERSITE DE TOULON (VAR)
PLANCOULAIN	BENOIT	UNIVERSITE DE CAEN
SIMON	CHRISTOPHE	UNIVERSITE DE LORRAINE
TRIBOULET	JEAN	UNIVERSITE DE NIMES
VIDOLOV	BORISLAV	UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE COMPIEGNE
VOZEL	BENOIT	UNIVERSITE RENNES 1

### Promotions Professeur 1<sup>ère</sup> Classe

ALPAN-GAUJAL	GULGUN	INP DE GRENOBLE
BOYER	REMY	UNIVERSITE DE LILLE
BRIL EL HAOUZI	HIND	UNIVERSITE DE LORRAINE
CHADLI	MOHAMMED	UNIVERSITE D'EVRY VAL D'ESSONNE
CHECCHIN	PAUL	UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
ESSOUNBOULI	NAJIB	UNIVERSITE DE REIMS
HISTACE	AYMERIC	ENSEA DE CERGY
MECHBAL	NAZIH	ENSAM
MEDJAHER	KAMAL	ENI DE TARBES

### Promotions Professeur de Classe Exceptionnelle 1<sup>er</sup> échelon

AOUSTIN	YANNICK	NANTES UNIVERSITE
ARCHIMEDE	BERNARD	ENI DE TARBES
BARON	CLAUDE	INSA DE TOULOUSE
BURIE	JEAN CHRISTOPHE	UNIVERSITE DE LA ROCHELLE
HENRY	DAVID	UNIVERSITE DE BORDEAUX
JEGO	CHRISTOPHE	INP DE BORDEAUX
MARINESCU	BOGDAN	ECOLE CENTRALE DE NANTES
MEZOUAR	YOUCEF	CLERMONT AUVERGNE INP
SCORLETTI	GERARD	ECOLE CENTRALE DE LYON
SIADAT	ALI	ENSAM
ZARZOSO	VICENTE	UNIVERSITE COTE D'AZUR



## Promotions Professeur de Classe Exceptionnelle 2<sup>ème</sup> échelon

BERTHOUMIEU	YANNICK	INP DE BORDEAUX
CHITOUR	YACINE	UNIVERSITE PARIS SACLAY
GARREAU	MIREILLE	UNIVERSITE RENNES 1
GRALL	ANTOINE	UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE TROYES
HARDOUIN	LAURENT	UNIVERSITE D'ANGERS
PANETTO	HERVÉ	UNIVERSITE DE LORRAINE
RONDEAU	ERIC	UNIVERSITE DE LORRAINE
RUAN	SU	UNIVERSITE DE ROUEN
SEVAUX	MARC	UNIVERSITE DE BRETAGNE SUD (LORIENT)
TROUVE	EMMANUEL	UNIVERSITE DE SAVOIE MONT-BLANC

### **5. SESSION RIPEC 2022 : DU 4 AU 8 JUILLET 2022**

35 MCU et 39 PU ont été mobilisés.

#### **5.1. Contexte**

La LPR promulguée en décembre 2020 a eu comme conséquence immédiate la dispense de qualification aux fonctions de Professeur des Maîtres de Conférences HDR employés dans des établissements sous tutelle du MESRI. En 2022, elle a impacté les missions du CNU sur deux points supplémentaires :

- Réforme du Régime Indemnitare des Personnels Enseignants Chercheurs (RIPEC)
- Repyramidage des corps par la création d'une « voie de promotion interne temporaire » (voir § 7).

Le RIPEC est régi dans le Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021. Il a pour objectif la « revalorisation des carrières sur 6 ans (2021-2027) ». Il se décline en 3 composantes :

- Composante statutaire (C1)
- Composante fonctionnelle (C2)
- Composante individuelle (C3)

La composante statutaire remplace la PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur, payée jusqu'à présent en juin et décembre). Elle est automatique, pour tous, revalorisée à 2800€/an en 2022. Elle sera mensualisée et augmentée progressivement jusqu'à 6400€/an en 2027.

La composante fonctionnelle remplace les actuelles PCA et PRP (Prime de Charges Administratives et Prime de Responsabilités Pédagogiques). Elle est exclusivement gérée par les établissements.

La composante individuelle remplace l'actuelle PEDR, mais son spectre est plus large ! Elle porte sur les 3 volets du métier d'enseignant chercheur : activités pédagogiques, activité scientifique, tâches d'intérêt général. Elle fait l'objet d'un dossier dans lequel le candidat détaille toutes ses activités sur les 4 dernières années. Le workflow est le suivant :

Instruction locale :

- Le Conseil Académique en formation restreinte désigne 2 rapporteurs de rang au moins égal au candidat. Il rend des avis :
  - o A : Très Favorable
  - o B : Favorable
  - o C : Réserve

- sur :
  - o l'investissement pédagogique,
  - o la qualité scientifique,
  - o l'investissement dans les tâches d'intérêt général.
- Exemple : ABA
- Les dossiers et les avis sont transmis au CNU

Instruction nationale :

- Le CNU désigne 2 rapporteurs de rang au moins égal au candidat.
- Le CNU rend des avis :
  - o A : Très Favorable
  - o B : Favorable
  - o C : Réserve
- sur :
  - o l'investissement pédagogique,
  - o la qualité scientifique,
  - o l'investissement dans les tâches d'intérêt général.
- Exemple : BAB
- Les dossiers et les avis sont transmis au Chef d'établissement.

Sur la base des 6 avis du CAC et du CNU, le Chef d'établissement arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime :

- Montant,
- Motif de l'attribution :
  - o activité pédagogique,
  - o activité scientifique,
  - o tâches d'intérêt général,
  - o ensemble des missions.

Pour 2022 le montant annuel plancher est de 3500 €, et le montant annuel maximum est fixé à 12 000 €. La composante individuelle doit représenter au moins 30% de l'enveloppe indemnitaire totale votée par l'établissement, et :

- au moins 30 % des primes pour l'investissement pédagogique,
- au moins 30 % pour l'activité scientifique,
- au plus 20 % pour les tâches d'intérêt général
- 20 % pour l'ensemble de ces missions

Les bénéficiaires doivent à terme représenter au moins 45% des effectifs de l'établissement. La prime est attribuée pour 3 ans. Il ne peut être attribué une nouvelle prime, pour les mêmes motifs que la précédente, avant un an (année de carence). Tous les attributaires actuels de la PEDR en bénéficient jusqu'à son terme. Il y a également une année de carence entre ce terme et l'attribution d'une prime individuelle.

## 5.2. Principes d'évaluation par le CNU

La 61ème section du CNU a évalué les dossiers de candidature à la composante individuelle du RIPEC selon les principes suivants :

- pour le volet scientifique, le niveau de publication, la qualité des journaux, l'encadrement doctoral, l'animation d'équipes de recherche, l'implication dans des projets de recherche et le rayonnement sont les éléments qui ont été appréciés.
- pour le volet pédagogique, les responsabilités d'années, de parcours, le nombre d'étudiants gérés, l'innovation pédagogique, ... ont été déterminants pour obtenir un avis "très favorable". Le volume horaire au-delà du service statutaire n'a pas constitué un bonus dans l'appréciation de l'implication en enseignement.
- pour le volet collectif, la section attendait que les responsabilités revendiquées revêtent une véritable dimension "managériale". Ont obtenu un avis "très favorable" les directions de mentions de licence ou de master, de départements d'IUT, d'écoles, ou de facultés, les directions d'unités de recherche, les vice-présidences ou charges de mission dans l'établissement, les responsabilités extérieures (responsabilité de GDR par exemple) ...

Tous ces critères ont été modulés relativement au corps, au grade, et à l'âge des candidats.

## 5.3. Résultats

La section a traité 339 dossiers MCU et 126 dossiers PU.

Chez les MCU, 87% des candidat(e)s ont obtenu au moins un avis "très favorable" et plus particulièrement :

- sur le volet scientifique, 43% des candidatures ont reçu un avis "très favorable", 23% "favorable" et 34% "réservé" ;
- sur le volet pédagogique, 66% des candidatures ont reçu un avis "très favorable", 33% "favorable" et 1% "réservé" ;
- sur le volet collectif, 24% des candidatures ont reçu un avis "très favorable", 13% "favorable" et 63% "réservé".

Chez les PU, 88% des candidat(e)s ont obtenu au moins un avis "très favorable", et plus particulièrement :

- sur le volet scientifique, 57% des candidatures ont reçu un avis "très favorable", 22% "favorable" et 21% "réservé" ;
- sur le volet pédagogique, 56% des candidatures ont reçu un avis "très favorable", 41% "favorable" et 3% "réservé" ;
- sur le volet collectif, 52% des candidatures ont reçu un avis "très favorable", 14% "favorable" et 34% "réservé".

## 5.4. Bilan

A l'heure de la rédaction de ce rapport annuel d'activité, nous n'avons pas de retour sur l'exploitation qui a été faite des évaluations locale et nationale par les Chefs d'établissements. Il conviendra de faire l'analyse des disparités de motifs, montants , ... que l'on pourra constater lorsque les résultats seront connus. Il apparaît néanmoins que la procédure est compliquée, et le calendrier a été particulièrement

contraint. Elle pose également un certain nombre de problèmes éthiques. En effet, des collègues ont été sollicités pour examiner les dossiers de leurs voisins de bureau ... Des membres du CNU l'ont été aux deux niveaux de l'instruction locale et nationale. Aussi, le Ministère envisage d'ores et déjà une simplification. Il laisse entendre que le CNU serait saisi en premier, avant un retour à l'établissement pour décision finale (comme cela était le cas pour la PEDR).

## 6. SESSION SUIVI DE CARRIERE 2022 : DU 31 AOUT AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2022

16 MCU et 11 PU ont été mobilisés.

### 6.1. Contexte

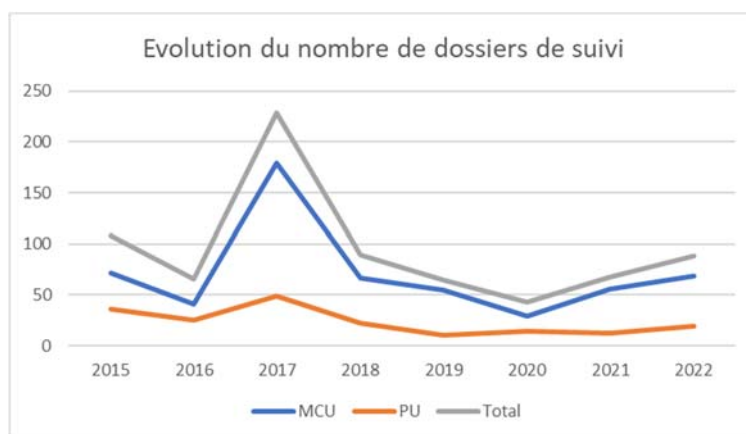
Le suivi de carrière est toujours très contesté et près de la moitié des sections ne le font pas (essentiellement petites sections qui ne représentent qu'un tiers des enseignants-chercheurs).

Rappelons que le Ministère ne cale plus le suivi de carrière sur les vagues contractuelles. En effet, la CPU a souhaité que les établissements soient concernés chaque année par la procédure (ils ne l'étaient que tous les cinq ans dans le schéma précédent). Cette nouvelle répartition offre deux avantages principaux :

1. elle dissocie clairement "suivi de carrière" et "vague HCERES" ;
2. elle permet de mieux équilibrer les populations concernées chaque année en se rapprochant de 20% par an (ce qui n'était pas le cas auparavant suivant les simulations de la DGRH).

Il apparaît également que cette disposition est susceptible d'améliorer le suivi global des mesures prises par les établissements suite aux avis rendus par les sections, les groupes internes locaux (ou commissions) pouvant être activés chaque année.

Néanmoins les établissements sont très diversement incitatifs envers leurs enseignants-chercheurs, et le nombre de dossiers déposés reste faible. En 2022, nous avons reçu 88 dossiers (68 en 2021) sur 330 potentiels !



### 6.2. Déroulement

Seuls des membres du collège A ont rapporté sur les dossiers de professeurs, les maîtres de conférences ayant en général un rapporteur de chaque collège. En séance, les collèges A et B ont travaillé de concert, même sur les dossiers PU.

### 6.3. Position de la section

Bien qu'il soit consommateur de temps, l'opinion générale est que le suivi de carrière est utile :

- il instaure un dialogue direct entre tous les enseignants-chercheurs et l'instance nationale ;
- il favorise la connaissance par la section, au niveau national, des pratiques en vigueur au niveau local ;
- il permet aux établissements de disposer d'un regard national sur l'activité de leurs personnels ;
- il permet de faire passer des recommandations aux enseignants-chercheurs, destinées à faciliter leur progression de carrière (passer une HDR, développer ses actions au niveau national ou international...) ou à éviter certains pièges tels que se lancer trop tôt dans une carrière administrative, subir une charge pédagogique trop lourde, ... ;
- il permet de faire passer aux établissements des recommandations destinées à mettre les collègues dans les meilleures conditions d'exercice de leur métier d'enseignant-chercheur (allègement de la charge pédagogique, aide à l'insertion dans un laboratoire relevant de la section, ...).

### 6.4. Principes retenus par la Section 61

La section retient un certain nombre de principes :

- Ni notation, ni classement, ni quota.
- Le métier comporte trois volets : enseignement, recherche, responsabilités collectives. La Section 61 n'a pas pour modèle l'équilibre parfait entre ces trois facettes, surtout sur une période de cinq ans, mais considère qu'une activité durablement nulle ou très faible sur l'une d'entre elles doit faire l'objet de justifications et être compensée par une activité plus forte dans les autres domaines.

La section 61 prépare deux avis : l'un pour l'établissement, l'autre pour l'enseignant-chercheur, qui a aussi la visibilité du message pour l'établissement.

- Pour l'établissement, le ton général reste modéré, y compris pour les très bons dossiers. Pouvant faire l'objet de comparaisons, la formulation des messages aux établissements a été standardisée (phrases-type). En effet, le CNU observe, mais ne fait pas leur politique. Dans ce contexte, la Section 61 a évité les messages recommandant par exemple d'assurer une promotion à un collègue donné, ou de l'inciter à soutenir une HDR. En effet, cela introduit une hiérarchie entre les dossiers issus d'un même établissement, et fait courir le risque de voir les avis du CNU mal interprétés, éventuellement classés, et considérés comme négatifs dès lors qu'ils ne sont pas dithyrambiques.
- A destination du seul enseignant-chercheur, la section a retourné des avis individualisés et précis, donnant des recommandations ou soulignant les insuffisances apparaissant dans le dossier. Elle a éventuellement pu compléter/expliciter les décisions prises à l'occasion d'autres sessions (Promotions/PEDR) pour lesquelles elle n'a pas la possibilité d'un retour détaillé.

### 6.5. Données quantitatives

Le faible nombre de dossiers rend les statistiques discutables. Néanmoins, il ressort que :

- environ 40% des dossiers ont fait l'objet du retour à l'établissement de la phrase-type : « La section 61 souligne un bon niveau d'activité dans les trois missions du métier d'enseignant-chercheur » ;

- pour près de la moitié des dossiers une alerte à l'établissement a été faite, suggérant un allègement des charges pédagogiques (au-delà de 250 HETD annuelles) ;
- environ un tiers des collègues publient insuffisamment ou dans des journaux de qualité médiocre ou hors section ;
- 3 dossiers émanent de collègues qui ne sont attachés à aucun laboratoire de recherche ;
- tous les enseignants-chercheurs d'une même Université ont fait part de leurs craintes pour l'avenir en alertant sur le sous-encadrement actuel et des départs massifs à la retraite prévus sur les prochaines années. La section a relayé cette inquiétude à l'établissement concerné ;
- 3 dossiers ont été considérés comme n'obéissant pas au statut de l'enseignant-chercheur : activité exclusivement pédagogique, absence totale d'activités de recherche et de responsabilités collectives.

## 6.6. Bilan

Le dossier-type mis en ligne sur le site de la section n'a pas toujours été utilisé. Il s'en est suivi un manque de précision dans certains dossiers, notamment sur le volet enseignement. Souvent, la description des activités pédagogiques était insuffisante (pas de niveaux L ou M, pas de différenciation CM, TD ou TP, pas de volumes, ...).

Pour la majorité d'entre eux, les collègues trouveront que le retour de la section n'est pas à la hauteur de l'effort consenti pour rédiger le dossier : c'est heureux, la majorité des dossiers ne révélant pas de graves difficultés. Pour d'autres, c'est l'occasion (sic) « de faire une auto-évaluation de son activité pour identifier des actions opportunes d'amélioration en vue d'une meilleure valorisation de la carrière ».

Malheureusement, la faible participation à cet exercice ne permet pas à la section d'avoir une image fidèle de la population d'enseignants-chercheurs dont elle a la charge. Nous craignons avoir une perception « optimiste » de la réalité, car nous identifions bien des sites, en particulier délocalisés donc sans doute moins propices à une activité sereine, d'où aucun dossier ne nous est parvenu.

## 7. REPYRAMIDAGE : DU 4 AU 5 OCTOBRE 2022

28 PU ont été mobilisés. 106 dossiers avaient été déposés. Les candidats étaient issus de 31 établissements différents. 21 étaient MCU de Classe Normale, et 85 Hors Classe.

### 7.1. Contexte

La LPR prévoit un « repyramidage » des corps par la création d'une « voie de promotion interne temporaire » visant à passer 400 MCU HDR par an pendant 5 années sur des emplois de PU. L'objectif est de tendre vers un ratio PU/MCU de 40/60 (il est actuellement de 30/70). Le terme « interne » signifie que ces promotions se font au sein d'un même établissement, pour les seuls candidats qui y sont affectés.

Le calendrier 2021, largement perturbé par la pandémie, et la parution tardive des décrets a conduit à traiter dans la même session les repyramidages à effet au 1<sup>er</sup> septembre 2021 et au 1<sup>er</sup> septembre 2022. Il devrait donc y avoir moins de dossier en 2023.

Le workflow est identique à celui du RIPEC, et le CAC et le CNU rendent des avis :

- A : Très Favorable
- B : Favorable
- C : Réserve

sur :

- l'investissement pédagogique,
- la qualité scientifique,
- l'investissement dans les tâches d'intérêt général.

Mais les notes A, B, ou C sur chaque volet (pédagogique, scientifique, collectif) doivent être données relativement :

- au passé du candidat (Aptitude professionnelle)
- au potentiel du candidat pour le futur (Acquis de l'expérience professionnelle)

Le Chef d'établissement va donc disposer de 12 notes sur chaque dossier ! Il pourra alors convoquer pour chaque emploi ouvert au repyramidage, jusqu'à 4 candidats qui seront auditionnés avant décision finale.

## **7.2. Principes d'évaluation par le CNU**

La 61ème section du CNU a évalué les dossiers de candidature à la promotion interne selon les principes suivants :

- pour le volet pédagogique, les responsabilités d'années, de parcours, le nombre d'étudiants gérés, l'innovation pédagogique, ... ont été déterminants pour obtenir un avis "très favorable". Le volume horaire au-delà du service statutaire n'a pas constitué un bonus dans l'appréciation de l'implication en enseignement.

- pour le volet scientifique, le niveau de publication, la qualité des journaux, l'encadrement doctoral, l'animation d'équipes de recherche, l'implication dans des projets de recherche et le rayonnement sont les éléments qui ont été appréciés.

- pour le volet collectif, la section attend que les responsabilités revendiquées revêtent une véritable dimension "managériale". Ont obtenu un avis "très favorable" les directions de mentions de licence ou de master, les directions de départements d'IUT, d'écoles, ou de facultés, les directions d'unités de recherche, ... mais aussi des responsabilités ou une implication active argumentée dans des structures à l'extérieur de l'établissement du candidat (GdR, société savante, ...).

Tous ces critères ont été modulés relativement au grade et à l'âge des candidats. Si l'intégrale sur la carrière a été prise en compte, il était attendu que le dossier reflète une activité particulièrement soutenue sur les dernières années.

Pour les 3 notes sur le « potentiel du candidat pour le futur » (Acquis de l'expérience professionnelle), la section a cherché à mesurer si le dossier montre que le candidat a occupé des fonctions de cadre inhérentes au statut de Professeur, laissant supposer qu'il assumera ces responsabilités en cas de promotion. Elle a évalué son niveau d'autonomie, en particulier vis-à-vis de l'ancien directeur de thèse. C'est sur ces éléments que la section s'est exprimée pour dire si elle pense que le candidat mérite d'être promu.

D'une manière générale, quand les notes sur l'"Aptitude professionnelle" et les "Acquis de l'expérience professionnelle" diffèrent, elles expriment une dynamique ou un ralentissement, entre l'intégrale de la carrière et le proche passé.

### 7.3. Bilan

Nuancer "Aptitude professionnelle" et "Acquis de l'expérience professionnelle" s'est révélé compliqué... Comme pour le RIPEC, le calendrier a été particulièrement contraint. La procédure pose les mêmes problèmes éthiques. De la même façon, le Ministère envisage d'ores et déjà une simplification.

En cette période de faible nombre d'emplois de Professeurs ouverts au recrutement (articles 46), cette « voie de promotion interne temporaire » est louable, mais elle interroge sur plusieurs points. Par exemple, dans 5 établissements, il n'y avait qu'un seul candidat, alors que dans certains autres, il y en avait jusqu'à 9 ! Le niveau de concurrence est donc incomparable, et la question du caractère national du statut de Professeur DES Universités est posée. En outre, une différence notoire apparaît selon que les établissements sont pluridisciplinaires ou à dominante scientifique et technologique : il y a moins de repyramidage dans notre section dans les premiers, où le sous-encadrement des sections de SHS est moindre. Dans les INSA, Les UT ou autres ENI, il y a manifestement beaucoup plus de chance de pouvoir profiter de cette opportunité de changement de corps.

### 8. CONCLUSION SUR L'EXERCICE 2022

La section constate qu'encore trop de dossiers sont mal rédigés, structurés, argumentés, détaillés, ... et invite tous les collègues qui la saisissent à lire les recommandations disponibles sur son site : <https://www.conseil-national-des-universites.fr> (site qui a été « relooké » par la DGRH, mais a perdu en ergonomie et en rapidité !). Pour chaque session, ils y trouvent des conseils généraux, différenciés par corps, et des trames de dossiers plus adaptées pour l'expertise, et compatibles entre chaque demande.

Quel que soit le dossier, nous rappelons que :

- tout doit être précis :
  - o pour les projets, il faut donner la liste des partenaires, les montants globaux et ceux qui reviennent à l'établissement, le rôle (participant, responsable local, porteur) ;
  - o pour les enseignements, les dates, volumes, niveau du public, présentiel/tutoré, ... doivent être détaillés ;
  - o pour les encadrements, il faut donner les pourcentages et les noms des co-encadrants ;
- les brevets, s'ils sont appréciés au titre de la valorisation des travaux de recherche, ne remplacent en aucun cas des articles de revue. Il faut préciser s'ils sont en demande, publiés ou patentés ;
- que toute information imprécise, voire suspecte, est vérifiée, et que si elle s'avère être mensongère, jette la suspicion sur l'ensemble du dossier, et pourrait dans les cas extrêmes conduire à des conséquences fâcheuses (signalement au Ministère et poursuites administratives éventuelles).

Si des collègues considèrent avoir été injustement traités, il faut rappeler que certaines procédures relèvent du concours, que les dossiers sont inégalement renseignés (voir ci-dessus), et enfin que le processus d'évaluation reste humain, donc non totalement déterministe.



## 9. PERSPECTIVES

La LPR promulguée en décembre 2020 a eu comme conséquence immédiate la dispense de qualification aux fonctions de Professeur des Maîtres de Conférences HDR employés dans des établissements sous tutelle du MESRI. Si la session de PEDR disparaît, la LPR en a introduit deux nouvelles: RIPEC et Repyramidage. Comme en 2022, la section va donc maintenant se réunir 5 fois par an.

Ces deux nouvelles procédures se révèlent complexes, et le Ministère a décidé de les simplifier. Elles posent clairement le problème de l'articulation national/local, dans une volonté politique d'amplifier l'autonomie des établissements, en particulier en matière de gestion des ressources humaines. A cet effet, un groupe de travail vient d'être mis en place, constitué de représentants de la CP-CNU et de France Université (ancienne CPU). La CP-CNU veillera à ce que le CNU ne soit pas cantonné dans un rôle purement consultatif, et défendra en particulier le contingent national d'avancement de grade (promotions).

Le Bureau ne manquera pas d'informer la communauté.

Pour le Bureau de la 61<sup>ème</sup> section du CNU

Le Président,  
Thierry DIVOUX