

Conseil National des Universités

Section Informatique (27)

Rapport d'activité 2021

27 décembre 2021

Avant-propos

Ce document dresse le bilan d'activité pour l'année 2021 de la section Informatique (27) du Conseil national des universités (CNU). Il présente le compte-rendu des différentes sessions (qualification, CRCT, avancement de grade, PEDR, suivi de carrière) qui ont eu lieu, les positions que la section a prises au travers de motions, notamment en lien avec la Commission permanente du CNU (CP-CNU), et les notes et documents que nous avons produits pendant l'année.

Le premier semestre a été, comme pour le reste de nos activités, fortement impacté par la crise sanitaire. Celle-ci nous a conduit en particulier à tenir les sessions de qualification, CRCT et avancement de grade en visio-conférence. La situation étant plus satisfaisante au second semestre, les sessions PEDR en septembre et suivi de carrière en octobre se sont déroulées en présentiel.

Dans un objectif d'amélioration continue et de transparence de son fonctionnement, la section 27 a poursuivi en 2021 la mise à jour de ses notes aux candidates et aux candidats. Après avoir refondu en 2020 sa note pour la qualification, la section 27 a, en 2021, produit une nouvelle version de la note aux candidates et aux candidats à un avancement de grade. Cette nouvelle version est reprise dans ce document (voir section 5.2) et est disponible, comme l'ensemble des autres, sur le site web de la section.

Un événement majeur de 2021, conséquence de l'adoption le 24 décembre 2020 de la Loi de programmation de la recherche (LPR), pour la campagne de qualification 2021 a été la fin de la qualification PR pour les MCF titulaires en poste dans un établissement dépendant du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI). Cette mesure a été annoncée le 8 janvier 2021 alors que les dossiers de demande de qualification avaient été déposés et les rapporteurs et rapportrices désignés. Cette mesure ne supprime pas la qualification PR, puisque, en particulier, les chercheuses et les chercheurs, les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs d'établissements ne dépendant pas du MESRI, par exemple celles et ceux de l'Institut Mines-Télécom, les collègues en poste à l'étranger, ou les personnes issues du privé, doivent toujours, hormis les cas de dispense, demander une qualification préalablement à leur candidature sur un poste de PR.

Autre conséquence des débats autour de la LPR, le premier trimestre 2021 a également donné lieu à une concertation, à l'initiative du MESRI, sur le recrutement dans l'enseignement supérieur et la recherche (voir section 8).

Finalement, deux dispositifs nouveaux ont été annoncés en 2021 par le MESRI : le repyramidage des corps MCF et PR avec pour objectif d'aboutir à des pourcentages respectifs de 60% et 40% (pourcentages actuels en section 27 de 71% et 29%) et le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) qui a vocation à remplacer la PEDR. À la date de rédaction de ce rapport, nous sommes en attente d'un cadrage sur la mise en œuvre de ces deux dispositifs.

Au-delà des informations contenues dans ce rapport, la section 27 rappelle l'existence de son site web sur lequel elle propose des informations sur les différentes sessions, des notes et recommandations aux candidates et aux candidats, les listes de lauréates et de lauréats, ainsi que les actualités de la section :

<http://cnu27.univ-lille.fr>

Le bureau de la section 27

Table des matières

1.	Composition de la section.....	4
2.	Prises de position de la section	6
3.	Qualification.....	7
3.1	Session de qualification.....	7
3.2	Session appel.....	12
4.	CRCT	14
5.	Avancement de grade.....	15
5.1	Session avancement de grade.....	15
5.2	Note aux candidates et aux candidats à un avancement de grade	19
6.	PEDR	27
6.1	Principes	27
6.2	Statistiques	27
7.	Suivi de carrière	29
8.	Groupe de travail sur le recrutement des enseignants-chercheurs	31

1. Composition de la section

La section 27 est composée de 48 membres titulaires et de 48 membres suppléants. Deux-tiers des membres sont élus, et un tiers des membres est nommé par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Les sections du CNU ont été renouvelées pour 4 ans en novembre 2019. Le résultat des élections et les arrêtés de désignation des membres nommés sont consultables sur le site [Galaxie](#). Les membres élus le sont par liste de titulaires et liste de suppléants. Les membres nommés le sont par binôme titulaire-suppléant.

Bureau de la section

NOM	Prénom	Établissement	Fonction
SEINTURIER	Lionel	Univ. Lille	Président
HACID	Mohand-Saïd	Univ. Lyon 1	1er Vice-Président
CHAROY	François	Univ. Lorraine	Assesseur PR
CHAIGNAUD	Nathalie	INSA Rouen	2ème Vice-Présidente
BAERT	Anne-Élisabeth	Univ. Montpellier	1ère Assesseuse MCF
LECOUTEUX	Benjamin	Univ. Grenoble Alpes	2ème Assesseur MCF

Membres Collège A (PR et assimilé.e.s)

Titulaires			Suppléants		
NOM	Prénom	Établissement	NOM	Prénom	Établissement
BAZGAN	Cristina	Univ. Paris Dauphine-PSL	ROSENBERGER	Christophe	ENSI Caen
CHAROY	François	Univ. Lorraine	MANSOURI	Alamine	Univ. Dijon
GHODDOUS	Parisa	Univ. Lyon 1	ROCHANGE	Christine	Univ. Toulouse 3
DARMONT	Jérôme	Univ. Lyon 2	WEMMERT	Cédric	Univ. Strasbourg
EGLIN	Véronique	INSA Lyon	RIFQI	Maria	Univ. Paris 2
HACID	Mohand-Saïd	Univ. Lyon 1	TESTE	Olivier	Univ. Toulouse 2
VERDIER	Christine	Univ. Grenoble Alpes	SOUVEYET	Carine	Univ. Paris 1
KOUCHNARENKO	Olga	Univ. Besançon	LECOMTE	Sylvain	Univ. Polytechnique Hauts-de-France
KOUKAM	Abderrafiaa	UT Belfort-Montbéliard	LECOUTRE	Christophe	Univ. Artois
LUENGO	Vanda	Sorbonne Univ.	GABORIT	Philippe	Univ. Limoges
MALLET	Frédéric	Univ. Nice	JOHNEN	Colette	Univ. Bordeaux
TISON	Sophie	Univ. Lille	MARTIN	Steven	Univ. Paris-Saclay
MARI	Jean-Luc	Aix-Marseille Univ.	CROITORU	Madalina	Univ. Montpellier
OLLINGER	Nicolas	Univ. Orléans	DOMENGER	Jean-Philippe	Univ. Bordeaux
SCHRECK	Pascal	Univ. Strasbourg	CRABBE	Benoît	Univ. Paris
SEDES	Florence	Univ. Toulouse 3	DELAHAYE	David	Univ. Montpellier
SEINTURIER	Lionel	Univ. Lille	BRUEL	Jean-Michel	Univ. Toulouse 2
CALVARY	Gaëlle	Grenoble INP - UGA	COMET	Jean-Paul	Univ. Nice
BUSSON	Anthony	Univ. Lyon 1	TALBOT	Jean-Marc	Aix-Marseille Univ.
PETRUCCI	Laure	Univ. Paris 13	MAGNIN	Morgan	EC Nantes
PASSAT	Nicolas	Univ. Reims	REVEILLERE	Laurent	Univ. Bordeaux
BRINGAY	Sandra	Univ. Montpellier 3	DISCHLER	Jean-Michel	Univ. Strasbourg
SOUKHAL	Ameur	Univ. Tours	RUKOZ	Marta	Univ. Paris 10
COUTURIER	Raphaël	Univ. Besançon	NGUYEN	Benjamin	INSA Val de Loire

Membres Collège B (MCF et assimilé.e.s)

Titulaires			Suppléants		
NOM	Prénom	Établissement	NOM	Prénom	Établissement
BAERT DA COSTA BONZON SIMON	Anne-Élisabeth Georges Elize Gilles	Univ. Montpellier Univ. Toulouse 3 Univ. Paris Univ. Lorraine	FRATANI BAYNAT LIEFOOGHE BANNAY	Séverine Bruno Arnaud Florence	Aix-Marseille Univ. Sorbonne Univ. Univ. Lille Univ. Toulouse 3
CHAIGNAUD FORT SELMAOUI	Nathalie Karèn Nazha	INSA Rouen Sorbonne Univ. Univ. Nouvelle Calé- donie	DOUIN BONNER-CHERIFI GABER	Jean-Michel Chantal Jaafar	CNAM Paris Univ. Lyon 2 UT Belfort-Montbéliard
COSTE	François	Inria Rennes	SERVIERES	Myriam	EC Nantes
DENECKERE LE PALLEC	Rebecca Xavier	Univ. Paris 1 Univ. Lille	LIGOZAT STATTNER	Anne-Laure Erick	ENSIIE Evry Univ. Antilles
FUCHS	Béatrice	Univ. Lyon 3	DERUYVER	Aline	Univ. Strasbourg
FUCHS	Laurent	Univ. Poitiers			
GLUCK MAYERO	Olivier Micaela	Univ. Lyon 1 Univ. Paris 13	SAIDI PAPPA	Alexandre Anna	EC Lyon Univ. Paris 8
GOMEZ	Petra	Univ. La Rochelle	CASTEIGTS	Arnaud	Univ. Bordeaux
HAMON	Ludovic	Univ. Le Mans			
KABACHI	Nadia	Univ. Lyon 1			
KERGOSIEN BAALA	Yannick Oumaya	Univ. Tours UT Belfort- Montbéliard	EL HADDAD MOALIC	Joyce Laurent	Univ. Paris Dauphine- PSL Univ. Haute-Alsace
LECOUTEUX NGUYEN	Benjamin Kim	Univ. Grenoble Alpes Univ. Paris-Saclay	GOURANTON SZAFRANSKI	Valérie Marie	INSA Rennes ENSIIE Évry
NEGRE	Christophe	Univ. Perpignan	HURAUULT	Aurélie	INP Toulouse
OUNI	Slim	Univ. Lorraine	BOURQUI	Romain	Univ. Bordeaux
SINOQUET	Christine	Univ. Nantes	MORVANT	Émilie	Univ. Saint-Etienne

Changements intervenus en 2021

Suite à des changements de corps ou des réorientations professionnelles, cinq personnes ont quitté le CNU27 en 2021 et quatre nouvelles personnes nous ont rejoint : Florence Bannay, Laurent Moalic, Émilie Morvant, Myriam Servieres. À la date de rédaction de ce rapport, trois membres du collège B sont toujours en cours de nomination.

2. Prises de position de la section

Le début d'année 2021 a été marqué par la suite des débats autour de l'adoption fin 2020 de la loi de programmation de la recherche (LPR). Ces débats ont notamment conduit la CP-CNU à lancer le 6 janvier une consultation auprès des sections sur le report de la session de qualification 2021 en fixant comme règle que les deux-tiers des sections soutiennent la proposition pour l'adopter. La section 27 s'est prononcée pour ce report (communiqué du 15 janvier). La règle des deux-tiers des sections n'a néanmoins pas été atteinte, ce qui a conduit la CP-CNU à ne pas demander de report global, même si la CP-CNU a soutenu les démarches des sections qui se sont prononcées pour le report. La section 27 a tenu sa session de qualification mi-février et a publié ses résultats (motion du 1^{er} mars).

La section 27 a aussi pris position en 2021 sur les points suivants :

- Le rôle du CNU notamment dans le cadre de la LPR : motion du 19 février.
- Les conséquences des épisodes de confinement dus à la pandémie qui ont exacerbé notamment la détresse psychologique des étudiantes et des étudiants, et l'état de fatigue avancé des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs : motion du 19 février.
- Les CRCT : motions des 19 février et 25 mai.
- L'avancement de grade : motion du 25 mai.
- Le repyramidage des corps MCF et PR : motion du 25 mai.
- Le suivi de carrière : motion du 25 mai.

La section 27 s'est également associée au communiqué de la CP-CNU du 17 février « Non à la chasse aux sorcières islamo-gauchistes ! ».

De nouvelles inquiétudes ont surgi fin 2021 suite à l'annonce faite par le MESRI début décembre de la fin programmée en 2023 du contingent national CNU pour les avancements de grade (promotions). La totalité des promotions serait attribuée localement par les établissements. Cette mesure a été présentée comme technique par le ministère. Elle résulte de la suppression en 2019 des commissions administratives paritaires (CAP) au sein de la fonction publique. Or, un texte assimile le CNU à une CAP pour l'avancement de grade. D'où la suppression annoncée par le ministère du contingent national CNU pour les promotions. Réunie en assemblée plénière le 10 décembre, la CP-CNU a appelé au retrait de cette mesure et a proposé, si cette mesure est maintenue, le principe d'une démission collective le 11 mars 2022 de la CP-CNU, et donc des bureaux de l'ensemble des sections. Mise aux voix à bulletins secrets, cette proposition a recueilli 78 voix pour, 1 abstention, 18 voix contre, 1 bulletin blanc. La proposition a donc été adoptée. Suite à cela, un communiqué et une lettre ouverte à la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ont été publiés dans lesquels le CNU réaffirme son attachement à une diversification des voies de promotion : voie locale via les établissements, et également voie nationale et disciplinaire via le CNU. Ces deux voies sont complémentaires et offrent un meilleur équilibre dans la prise en compte des spécificités et de la diversité des carrières. Comme pour l'ensemble des missions du CNU, elles sont aussi garantes de l'indépendance des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les textes de ces motions et communiqués sont accessibles sur le site web de la section dans la rubrique Actualités.

3. Qualification

Cette section présente les informations relatives à la session de qualification (section 3.1) et à la session d'appel (section 3.2).

3.1 Session de qualification

Suite à la session de qualification, la section 27 a produit le compte-rendu qui est repris dans cette section. Le compte-rendu a été diffusé en deux versions : une version abrégée sous la forme d'une page unique (contenu de la section Résumé) à destination des réseaux sociaux notamment, et une version complète accessible sur le site web de la section.

Résumé

994 candidats et candidates se sont inscrits pour une demande de qualification (717 en MCF, 224 en PR, 3 en MCF pour le Muséum national d'histoire naturelle).

Pour la qualification aux fonctions de MCF. Le nombre d'inscrits est en augmentation par rapport à l'année dernière (667 en 2020). Le taux de qualification par rapport aux dossiers examinés s'élève à 64,8% (61,0% en 2020). Les motifs principaux de non qualification sont dans 52% des cas liés à la recherche, 29% liés à l'enseignement, 19% liés aux deux. En ce qui concerne la répartition par genre, on constate que le taux de qualification MCF est identique pour les dossiers féminins et les dossiers masculins.

Pour la qualification aux fonctions de PR. Un événement majeur a été l'application de l'article de la Loi sur la programmation de la recherche (LPR) dispensant de qualification les MCF titulaires en poste dans un établissement dépendant du MESRI. 159 candidatures sur 224 entraient dans ce cas. Les candidatures restantes émanent de chercheurs, d'enseignants-chercheurs d'établissements hors MESRI et d'universités étrangères. Le taux de qualification s'élève à 75,6%.

Au-delà des raisons qui ont conduit à ne pas accorder la qualification, la section a constaté un nombre, encore plus élevé que les années précédentes, de dossiers trop succincts, avec notamment trop peu d'informations sur les enseignements dispensés et la recherche menée. Ce manque d'informations utiles ne permet pas à la section de porter un jugement éclairé sur les travaux présentés, et de ce fait conduit à une non qualification. Une hypothèse est liée à l'emploi du terme curriculum vitae dans la liste des pièces à fournir. Trop de candidat.e.s soumettent un document de deux ou trois pages qui ne permet pas de porter un avis éclairé. Or, le site de la section, dans sa note aux candidat.e.s à la qualification¹ précise que l'on attend un **document entre 5 et 15 pages** contenant « tous les éléments factuels et qualitatifs qui permettront d'évaluer la capacité du candidat ou de la candidate à réaliser une recherche et un enseignement de qualité en informatique ». Un tableau indicatif pour la partie enseignement est également fourni. La section réitère ses recommandations à la communauté et aux candidat.e.s et les remercie par avance de bien faire connaître cette note aux candidats et candidates lors des prochaines campagnes de qualification.

Introduction

La section 27 s'est réunie du 15 au 19 février 2021 pour examiner les demandes de qualification aux fonctions de maître et maîtresse de conférences (MCF) et le 23 février 2021 pour examiner les demandes de qualification aux fonctions de professeur et professeure des universités (PR).

¹ <https://cnu27.univ-lille.fr/qualification-note.html>

Critères et règles de déontologie

Les critères pris en compte pour l'examen des dossiers sont ceux disponibles publiquement dans la Note aux candidat.e.s à la qualification sur le site du CNU 27. Sans reprendre de façon exhaustive l'ensemble des éléments mentionnés dans cette note, on peut en souligner quelques-uns. En particulier, nous considérons que le travail d'un enseignant-chercheur et d'une enseignante-chercheuse de la section 27 est, dans l'idéal, équilibré entre : des fonctions de recherche, des fonctions d'enseignement, des responsabilités collectives en enseignement et en recherche. Pour être qualifié.e, il faut donc présenter un bon équilibre d'expériences entre les deux premières composantes, éventuellement complétées par une participation dans la troisième : cette participation sera plus particulièrement considérée pour les candidatures à la qualification aux fonctions de PR.

La section 27 respecte les règles de déontologie qui s'appliquent à l'ensemble des sections². En particulier, un membre du CNU 27 ne participe pas à la session si il.elle est apparenté.e ou a un lien de proximité étroit avec l'un.e des candidat.e.s. De plus, un membre du CNU 27 ne rapporte, ni ne participe aux discussions lors de l'examen des candidatures, d'un.e candidat.e :

1. dont il/elle a été le.la direct.eur.rice de doctorat ou le.la garant.e d'HDR,
2. dont il/elle a fait partie du jury de doctorat ou d'HDR,
3. du même établissement ou du même laboratoire (actuellement ou durant les deux années précédentes ; nous essayons, quand nous disposons d'informations qui le permettent, d'étendre cette contrainte aux cinq années précédentes),
4. avec qui il/elle a travaillé ou publié,
5. si possible, de la même ville (même s'il/elle n'est pas du même établissement),
6. si possible, sur lequel il/elle a déjà rapporté au CNU 27.

La section 27 a mis en place, pour chacune de ses sessions, des référents et des référentes parité et égalité des chances. Encore, plus que les autres membres de la session, ces personnes sont chargées d'être attentives aux biais sociétaux et de stéréotypes qui pourraient apparaître lors de l'examen des dossiers et d'alerter la section, le cas échéant, de façon à ce que ces biais puissent être évités.

La section suivante présente les statistiques de qualification et une analyse des motifs de non-qualification.

Résultats

944 candidats et candidates se sont inscrits à la qualification en section 27.

La section examine les demandes de qualification pour le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) et pour le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN). La section 27 considère les mêmes critères pour les demandes de qualification du MESRI et du MNHN.

Le tableau suivant présente, par corps, les statistiques sur le traitement des dossiers. Certains candidats renoncent à leur candidature, d'autres ne transmettent pas leur dossier. Certains dossiers sont déclarés irrecevables par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du MESRI qui réceptionne les candidatures. Notons que la DGRH ne transmet pas à la section les motifs d'irrecevabilité et que la section n'a pas accès à ces dossiers (on peut supposer que ces dossiers sont irrecevables pour cause de non-conformité des pièces obligatoires, telles que les procès-verbaux de soutenance, les diplômes, l'absence de traduction des pièces en langue étrangère, etc.).

Un événement majeur de la campagne 2021 a été, en ce qui concerne la qualification aux fonctions de PR, l'application de l'article de la Loi de programmation de la Recherche (LPR) dispensant de qualification les MCF titulaires en poste dans un établissement dépendant du MESRI. 159 candidatures sur 224 entraient dans cette caté-

² https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/CNU/installation/7_FICHE4_Deontologie_et_obligations_de_deport.pdf

gorie. Les candidatures restantes émanent de chercheurs/chercheuses, d'enseignant.e.s-chercheurs/chercheuses d'établissements hors MESRI et d'universités étrangères.

	Inscrit	Renoncement	Non transmis	Déjà qualifié	Irrecevable	Examiné
MCF	717	24	69	0	7	617
MCM	3	0	0	0	0	3
PR	224	9	9	159	2	45
Total	944	33	78	159	9	665

Les statistiques sur les 665 dossiers examinés par la section sont présentées dans le tableau suivant.

	Examiné	Refus dispense	Qualifié	Non qualifié	Hors section
MCF	617	0	400	187	30
MCM	3	0	0	3	0
PR	45	0	34	7	4
Total	665	0	434	197	34

Refus de dispense. Pour les candidat.e.s titulaires d'une thèse ou d'une HDR d'une université étrangère, une première étape est l'examen par la section du diplôme qu'il.elle.s présentent pour la demande de qualification. La section examine dans ces cas si le travail au titre de ce diplôme, tel que présenté dans le dossier, est équivalent au travail que l'on attend d'une thèse de doctorat en trois ans ou d'une habilitation à diriger des recherches. Il y a eu cette année 102 dossiers dans ce cas (95 en MCF, 7 en PR, 0 en MCM). Comme indiqué dans le tableau, la dispense a été refusée dans seulement deux cas. L'accord de dispense dans les 100 autres cas ne préjuge néanmoins pas du résultat de la qualification, certain.e.s candidat.e.s ayant été qualifié.e.s, d'autres pas. Cela souligne que les critères pour le diplôme, et sa dispense en l'occurrence, sont bien différents de ceux pour l'obtention de la qualification.

Les deux tableaux suivants présentent une ventilation par genre de ces statistiques.

Femme	Examiné	Refus dispense	Qualifié	Non qualifié	Hors section
MCF	179	0	116	56	7
MCM					
PR	10	0	9	1	0

Homme	Examiné	Refus dispense	Qualifié	Non qualifié	Hors section
MCF	438	0	284	131	23
MCM	3	0	0	3	0
PR	35	0	25	6	4

- **Refus de dispense.** Pour les candidat.e.s qui ont une thèse ou une HDR d'une université étrangère, une première étape est l'examen par la section du diplôme qu'il.elle.s présentent pour la demande de qualification. La section examine dans ces cas si le travail au titre de ce diplôme, tel que présenté dans le

dossier, est équivalent au travail que l'on attend d'une thèse de doctorat en trois ans ou d'une habilitation à diriger des recherches. Il y a eu, cette année, 114 dossiers dans ce cas. La dispense a été accordée dans tous les cas, la section ayant jugé que les diplômes présentés correspondent bien à un travail équivalent à celui d'une thèse ou d'une HDR. En comparaison, la situation était quasi similaire en 2020, avec 100 dispenses accordées et seulement 2 refus de dispense.

- **Qualifié.** Il s'agit bien évidemment des dossiers qui satisfont aux critères.
- **Non qualifié.** Une analyse des causes de non-qualification est proposée ci-dessous.
- **Hors section.** Il s'agit de dossiers présentant des travaux qui ne relèvent de l'informatique, ni en recherche, ni en enseignement. De façon non exhaustive, la section 27 a déclaré hors section par exemple des dossiers présentant des activités en physique (notamment quantique), en biologie, en science de gestion, en sociologie, etc. Il ne s'agit pas de conclure que ces champs de recherche sont systématiquement considérés hors section 27 : des dossiers présentant des contributions en informatique, par exemple en informatique quantique en lien avec la physique, en bio-informatique en lien avec la biologie, en système d'information en lien avec les sciences de gestion, etc., ont été qualifiés. Pour ces dossiers pluridisciplinaires, la section 27 a donc évalué la contribution dans le domaine de l'informatique, a qualifié quand cette contribution est présente et que les autres critères sont atteints, et sinon a déclaré le dossier hors section. Notons que le fait de déclarer un dossier hors section lui donne potentiellement « une deuxième chance ». En effet, les dossiers déclarés hors section par l'ensemble des sections auxquelles le.la candidat.e a soumis son dossier bénéficient d'un examen par l'instance interdisciplinaire composée des bureaux des groupes de l'ensemble des sections auxquelles le.la candidat.e a soumis son dossier.

Le tableau suivant présente ces mêmes résultats en pourcentage sur le nombre de dossiers examinés.

	Examiné	Refus dispense	Qualifié	Non qualifié	Hors section
MCF	100%	0%	64,8%	30,3%	4,9%
MCM	100%	0%	0%	100%	0%
PR	100%	0%	75,6%	15,6%	8,9%

Les deux tableaux suivants présentent une ventilation par genre de ces statistiques.

Femme	Examiné	Refus dispense	Qualifié	Non qualifié	Hors section
MCF	100%	0%	64,8%	31,3%	3,9%
MCM					
PR	100%	0%	90,0%	10,0%	0%

Homme	Examiné	Refus dispense	Qualifié	Non qualifié	Hors section
MCF	100%	0%	64,8%	29,9%	5,3%
MCM	100%	0%	0%	100%	0%
PR	100%	0%	71,4%	17,1%	11,4%

Analyse des résultats à la qualification

Pour la qualification aux fonctions de MCF, le taux de qualification par rapport aux dossiers examinés s'élève à 64,8%. Il est en légère augmentation par rapport aux deux années précédentes (61,0% en 2020, 57,8% en 2019). Le

pourcentage de dossiers non qualifiés reste stable (31,1% en 2020, 30,3% en 2021). Le pourcentage de dossiers hors section baisse (7,9% en 2020, 4,9% en 2021).

En ce qui concerne la répartition par genre, on constate que le taux de qualification MCF est identique entre les dossiers féminins et masculins : 64,8%.

Pour la qualification aux fonctions de PR, le taux de qualification par rapport aux dossiers examinés s'élève à 75,6%. Le taux des deux années précédentes est respectivement de 64,4% en 2020 et de 70,5% en 2019. Notons néanmoins que l'échantillon 2021 est, avec seulement 45 dossiers examinés, plus modeste (191 dossiers examinés en 2020).

Analyse des motifs de non qualification

Pour la qualification aux fonctions de MCF. Parmi les 187 dossiers non qualifiés, 70 (37%) l'ont été pour des motifs liés à la recherche, 54 (29%) pour des motifs liés à l'enseignement, 36 (19%) pour des motifs liés au fait que le dossier est globalement faible aussi bien en enseignement qu'en recherche, et 27 (15%) pour des motifs liés au fait que les résultats en recherche ou en enseignement sont peu dans la section.

Au-delà des raisons qui ont conduit à ne pas accorder la qualification, la section a constaté un nombre, encore plus élevé que les années précédentes, de dossiers trop succincts, avec notamment trop peu d'informations sur les enseignements dispensés et la recherche menée. Cette brièveté ne permet pas à la section de porter un jugement éclairé sur les travaux présentés, et de ce fait conduit à une non-qualification. Une hypothèse est liée à l'emploi du terme curriculum vitae dans la liste des pièces à fournir. Trop de candidats soumettent un document de deux ou trois pages qui ne permet pas de porter un avis éclairé. Or le site de la section, dans sa note aux candidats à la qualification³ précise bien que l'on attend un **document entre 5 et 15 pages** contenant « tous les éléments factuels et qualitatifs qui permettront d'évaluer la capacité du candidat et de la candidate à réaliser une recherche et un enseignement de qualité en informatique ». Un tableau indicatif pour la partie enseignement est même par exemple fourni. La section réitère ses recommandations à la communauté et aux candidats dans leur ensemble à bien faire connaître cette note aux prochaines promotions de candidats.

Pour la qualification aux fonctions de PR. Parmi les 11 dossiers non qualifiés, 7 l'ont été pour des motifs liés à la recherche et 4 pour des motifs liés à l'enseignement.

En ce qui concerne les motifs liés la recherche. L'un des principaux motifs de refus de qualification est l'absence de publication considérée comme de bon niveau en informatique. La section ne juge pas la quantité mais la qualité : dix publications de qualité moyenne ne remplaceront jamais une publication de bonne qualité. La section considère que l'évaluation de la qualité d'une publication est du ressort des experts, membres du CNU 27. La section ne rejette pas par principe les différents classements existants, mais considère qu'en l'état, l'avis d'un.e expert.e, spécialiste du domaine, sera toujours privilégié par rapport à un classement. La section considère avec intérêt les éléments d'appréciation fournis par les communautés ou les sociétés scientifiques⁴. Par ailleurs, l'évaluation d'une publication se fait également qualitativement par rapport à l'intérêt de la contribution qui y est présentée.

En ce qui concerne les motifs liés à l'enseignement. L'une des principales causes est l'absence d'une description détaillée des activités d'enseignement, ne se limitant pas à une liste d'items. La section s'attend à trouver dans les dossiers une description des activités d'enseignement dans la discipline, c'est-à-dire en informatique. Par exemple, pour un.e candidat.e à la qualification MCF venant d'obtenir sa thèse (dans l'année qui précède), la section s'attend à trouver au moins entre 50h et 100h d'enseignement de l'informatique durant la thèse. Pour les candidat.e.s à la

³ <https://cnu27.univ-lille.fr/qualification-note.html>

⁴ En 2021, la section a pris connaissance et considéré avec intérêt l'analyse transmise par la Société savante franco-phonie d'apprentissage machine (SSFAM). Il en avait été de même en 2020 avec le rapport transmis par le GDR SOC².

qualification PR issu.e.s du monde de l'entreprise, ou pour les candidat.e.s chercheu.r.se.s, la section juge que les dossiers doivent montrer un intérêt pour l'enseignement, par exemple en mettant en avant quelques expériences de formations dispensées sur une période récente, typiquement sur les 4 à 5 années qui précèdent. Dans tous les cas, l'exposé des matières enseignées doit être rédigé en précisant le contenu, les publics, les durées, les niveaux, la production de documents pédagogiques s'il y en a, la participation aux activités d'évaluation pédagogique le cas échéant. Dans tous les cas, un exposé des motivations du.de la candidat.e, de ses expériences et de ses projets en matière d'enseignement est également attendu. Enfin, la section s'attend à trouver des documents de responsables d'enseignement attestant de l'enseignement dispensé.

En ce qui concerne les motifs liés au fait que les résultats en recherche ou en enseignement sont peu dans la section. Certains dossiers présentent des contributions en recherche et/ou en enseignement dans des domaines souvent frontière de l'informatique, comme par exemple Génie informatique, automatique et traitement du signal, Mathématiques appliquées et applications des mathématiques, Mathématiques, Biologie, Sciences de l'éducation, etc. Comme pour les dossiers jugés hors section, la section 27 apprécie la contribution à la discipline informatique de ces dossiers pluridisciplinaires. Par exemple, le développement d'un logiciel de calcul numérique, aussi pointu soit-il, ou l'utilisation d'une grande infrastructure de calcul ne constituent pas en soi un motif suffisant pour attester de l'existence d'une contribution en informatique. Dans certains cas, des contributions, par exemple en calcul haute performance, peuvent être présentes et la section les considère favorablement. L'informatique, tout comme les mathématiques, peut tout à fait être un outil au service des autres sciences. Néanmoins, il ne nous semble pas que l'utilisation d'outils soit un motif suffisant pour permettre la qualification dans une discipline. Pour ces dossiers, la section 27 attend, aussi bien en enseignement qu'en recherche, un exposé des contributions à l'informatique et une insertion dans la communauté informatique attestée, par exemple, par des publications en informatique et/ou une expérience de l'enseignement de la discipline informatique.

En ce qui concerne les motifs liés au dossier. Certains dossiers trop succincts ne fournissent pas suffisamment d'éléments permettant d'évaluer les compétences en termes d'enseignement et de recherche. Le curriculum vitae doit être un document rédigé, entre 5 et 10 pages, présentant en détail les activités du candidat. Un simple recto-verso contient en général trop peu d'informations pour permettre d'évaluer les activités d'enseignement et de recherche. Certains dossiers comportent des listes de publications non triées et mélangeant des publications de natures diverses (conférence, *workshop*, national, international, revue, poster, rapport, etc.). Il est important de rappeler que la section attend une liste de publications ordonnée, par importance et anti-chronologique et, pour les publications majeures (typiquement entre trois et cinq), un énoncé de la contribution personnelle du candidat à la publication (par exemple indication du fait qu'il s'agit de la publication principale du dossier qui reprend la contribution majeure, ou l'une des contributions, de la thèse) et un argumentaire de l'importance de la conférence ou de la revue dans la communauté de recherche. Par ailleurs, pour la qualification aux fonctions de PR, la section s'attend à trouver dans le dossier un exposé des responsabilités en recherche et en enseignement assurées récemment, typiquement sur les 4 ou 5 années qui précèdent. À nouveau, cette partie doit être détaillée. Les dossiers lacunaires ou mal organisés peuvent obliger les membres de la section à passer beaucoup de temps pour essayer de comprendre l'activité du candidat. Être responsable d'une formation ne dit pas grand-chose si l'on ne sait pas combien elle accueille d'étudiants ou d'intervenants, et depuis combien de temps la responsabilité court. Les conditions d'exercice nous informent également sur les difficultés qui peuvent être rencontrées.

L'évaluation des dossiers est une activité humaine qui prend du temps et que les membres de la section essaient de mener le plus sérieusement possible avec bienveillance, conscients de l'enjeu pour les collègues, mais également pour la communauté qu'ils représentent. Par ce retour, la section espère éclairer au mieux les candidat.e.s qui n'auraient pas reçu une réponse favorable à leur demande de qualification et les futur.e.s candidat.e.s qui auront à rédiger leur demande.

3.2 Session appel

Les candidates et les candidats dont la demande de qualification a été refusée deux années de suite dans une même section et pour un même corps, peuvent faire appel de ces refus. Les demandes d'appel sont examinées par les

groupes des sections. Pour la section 27, il s'agit du groupe 5 qui comprend, outre la section 27, les sections 25 (Mathématiques) et 26 (Mathématiques appliquées et applications des mathématiques). Le groupe est constitué par l'ensemble des membres des bureaux des sections du groupe. Outre la soumission d'un dossier, la procédure d'appel comporte une audition devant le groupe.

Deux candidatures ont été déposées pour la session d'appel. Ces deux candidatures concernent la qualification aux fonctions de MCF. Les deux candidatures ont été qualifiées.

4. CRCT

La section 27 s'est réunie les 18 et 19 février 2021 pour examiner les demandes de congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT).

La section rappelle l'existence sur son site, dans la rubrique dédiée au CRCT, d'une note aux candidates et aux candidats.

Un CRCT peut être demandé à une section du CNU et/ou à son établissement. Les sections du CNU reçoivent chaque année un contingent de semestres à attribuer égal à 40% du nombre de semestres attribués par les établissements l'année universitaire précédente (*via* une consolidation pour toutes les sections puis une redistribution au prorata des effectifs des sections).

Pour la campagne 2021, la section 27 a disposé de 19 semestres. La section 27 ne fait pas de différence entre les candidatures MCF et PR et les étudie conjointement. 58 candidatures ont été déposées (40 MCF et 18 PR) pour un total de 82 semestres demandés (58 semestres demandés en MCF, 24 semestres demandés en PR). La section 27 a établi :

- une liste principale de 19 semestres pour 19 candidatures, soit 1 semestre par candidature,
- une liste complémentaire de 15 semestres comprenant 15 candidatures.

De nombreuses candidates et candidats à un CRCT candidatent aussi à d'autres dispositifs, par exemple délégation CNRS ou Inria. La section 27 remercie les lauréates et les lauréats d'un CRCT au titre du CNU d'avoir informé la section de ces multiples réussites et de leur désistement du semestre accordé par la section 27. Ces désistements ont permis d'attribuer trois semestres classés en liste complémentaire.

La liste des semestres attribués par la section 27 est consultable sur le site web, dans la section dédiée au CRCT.

5. Avancement de grade

Cette section présente les informations relatives à la session avancement de grade (section 5.1) et la nouvelle version de la note aux candidates et aux candidats à un avancement de grade (section 5.2).

5.1 Session avancement de grade

La section 27 s'est réunie du 17 au 21 mai pour examiner les demandes d'avancement de grade. Les demandes MCF ont été examinées du 17 au 19 mai. Les demandes PR ont été examinées les 20 et 21 mai. 44 membres ont pu être présents. Les membres de rang B (MCF et assimilés) et de rang A (PR et assimilés) siègent et statuent pour les demandes MCF. Les membres de rang A siègent et statuent pour les demandes PR. Étant donnée la situation sanitaire, la session s'est déroulée en visioconférence.

Introduction

Les promotions sont accordées pour 50% par les sections du CNU et pour 50% par les établissements. Pour l'année 2021, la section 27 dispose de 132 promotions à accorder réparties de la façon suivante.

Grade de promotion	Nombre de promotions
MCF HC	59
MCF EX	17
PR 1C	17
PR EX1	22
PR EX2	17
Total	132

Les collègues promouvables, qui peuvent donc candidater à une promotion, sont celles et ceux qui remplissent au 31 décembre 2021 les critères d'ancienneté suivants :

- MCF HC : échelon 7 du grade MCF CN au 31/12/2021,
- MCF EX : 3 ans d'ancienneté dans l'échelon 6 du grade MCF HC au 31/12/2021,
- PR 1C : pas d'ancienneté requise,
- PR EX1 : 18 mois d'ancienneté dans le grade PR 1C au 31/12/2021,
- PR EX2 : 18 mois d'ancienneté dans le grade PR EX1 au 31/12/2021.

Le nombre de promotions est proportionnel au **nombre de promouvables** remplissant les conditions d'ancienneté au 31 décembre 2020. On peut donc remarquer que les dossiers qui remplissent les conditions d'ancienneté en cours d'année 2021 sont promouvables, mais que leur nombre n'est pas pris en compte pour le calcul du nombre de promotions, à l'exception de la promotion au grade MCF EX. Les nombres de promotions sont calculés de la façon suivante :

- MCF HC : 20% des promouvables au 31/12/2020,
- MCF EX : calculé en fonction de l'objectif d'avoir 8% du corps dans ce grade en 2021,
- PR 1C : 15% des promouvables au 31/12/2020,
- PR EX1 : 15% des promouvables au 31/12/2020,
- PR EX2 : 21% des promouvables au 31/12/2020.

Principe d'étude des dossiers

La section rappelle l'existence sur son site⁵ d'une note à destination des candidates et des candidats à un avancement de grade ; voir la section « Promotion ». Cette note explicite les éléments attendus dans le dossier et les critères, pour chaque grade, sur lesquels la section s'appuie pour évaluer les dossiers.

Il semble important de rappeler que, comme précisé dans cette note, la section « souhaite pouvoir évaluer le **delta depuis la dernière promotion** (ou le recrutement) ». Il ne s'agit bien évidemment pas d'ignorer l'intégralité de la carrière. Concrètement la section préconise de « proposer un résumé de la carrière et un développement plus détaillé des activités depuis la dernière promotion » et ce, pour chacune des parties du dossier, activités scientifiques, activités pédagogiques, responsabilités collectives. La section constate un nombre significatif de dossiers qui ne prend pas en compte cette recommandation. La section remercie les candidates et les candidats d'en prendre connaissance.

La section 27 continue d'encourager les candidates et candidats à faire état dans leur dossier de tout élément de nature à avoir pu engendrer un retard de carrière. Cela concerne par exemple les congés maternité et parental, mais également les événements de santé et/ou personnel ayant conduit par exemple à une reconnaissance RQTH ou un arrêt longue maladie.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 respecte les règles de déontologie du CNU⁶. Elle renforce ces règles en faisant en sorte qu'un membre du CNU ne rapporte pas et n'intervienne pas sur les dossiers dont il ou elle a été directeur, directrice de thèse de doctorat ou garant, garante d'HDR, dont il a fait partie du jury de thèse de doctorat ou d'HDR, du même établissement, du même laboratoire, avec qui il a travaillé ou publié, du même site géographique, sur lequel il a déjà rapporté lors d'une session précédente (dans une même mandature) de la section 27.

La section 27 a mis en place, pour chacune de ses sessions, des référentes et des référents parité et égalité des chances. Encore, plus que les autres membres de la session, ces personnes sont chargées d'être attentives aux biais sociétaux et de stéréotypes qui pourraient apparaître lors de l'examen des dossiers et d'alerter la section, le cas échéant, de façon à ce que ces biais puissent être évités.

Bilan

Le tableau suivant présente le nombre de promouvables et de candidatures par grade de promotion.

Grade de promotion	Promouvables	Candidatures
MCF HC	779	251
MCF EX	149	48
PR 1C	227	90
PR EX1	331	96
PR EX2	205	68
Total	1691	553

Par rapport à 2020, le nombre de promouvables est en augmentation de 2% (6% pour les MCF, baisse de 3% pour les PR), et le nombre de candidatures est en baisse de 4% (4% pour les MCF, 5% pour les PR). En MCF, la pression est la plus forte pour le passage au grade MCF HC (1 promotion pour 4,3 candidatures). En PR, la pression est la plus forte pour le passage au grade PR 1C (1 promotion pour 5,3 candidatures).

⁵ <https://cnu27.univ-lille.fr>

⁶ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/CNU/installation/7_FICHE4_Deontologie_et_obligations_de_deport.pdf

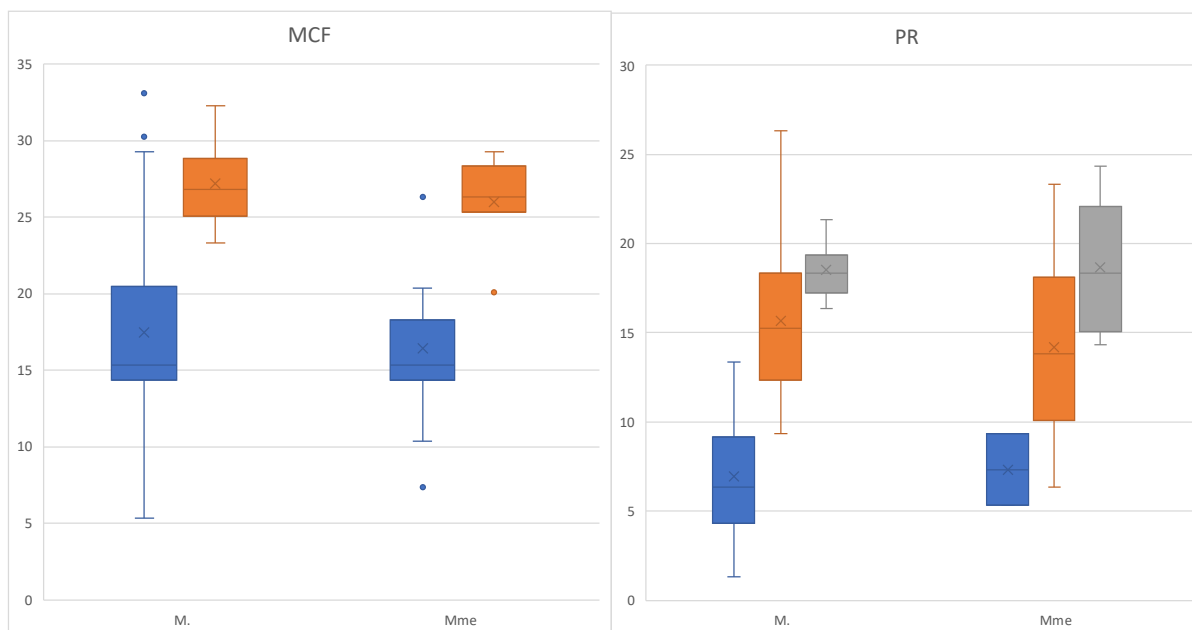
Le tableau suivant présente une répartition des promouvables et des candidatures par genre. Si on constate globalement la même répartition des genres pour les promouvables et les candidatures, celle-ci varie selon les grades. Pour mémoire la répartition des genres F/H au sein de la section 27 s'établit à 24% / 76% (en MCF 26% / 74%, en PR 19% / 81%).

	Femmes		Hommes	
	Promouvables	Candidatures	Promouvables	Candidatures
MCF HC	23%	25%	77%	75%
MCF EX	38%	25%	62%	75%
PR 1C	15%	14%	85%	86%
PR EX1	17%	19%	83%	81%
PR EX2	23%	21%	77%	79%
Total	22%	22%	78%	78%

Le tableau suivant présente les taux de réussite par genre. Globalement les candidatures féminines réussissent mieux que les candidatures masculines (35% vs. 21%). Cela s'observe pour tous les grades, à l'exception du passage PR 1C. Notons néanmoins dans ce dernier cas la taille réduite de l'échantillon (13 candidates).

	Femmes	Hommes
MCF HC	34%	20%
MCF EX	58%	28%
PR 1C	15%	19%
PR EX1	33%	21%
PR EX2	43%	20%
Total	35%	21%

Les deux graphes suivants présentent la répartition des anciennetés de corps pour les promus et les promues dans chacun des grades : MCF HC (en bleu) et MCF EX (en orange) dans le graphe de gauche, PR 1C (en bleu), PR EX1 (en orange) et PR EX2 (en gris) dans le graphe de droite. Pour les MCF, l'ancienneté de corps médiane des promues est identique à celle des promus pour le passage MCF HC (15,3 ans), et légèrement inférieure pour le passage MCF EX (26,3 ans pour les promues et 26,8 ans pour les promus). Pour les PR, l'ancienneté de corps médiane des promues est identique à celle des promus pour le passage PR EX2 (18,3 ans), inférieure pour le passage PR EX1 (13,8 ans pour les promues et 15,3 ans pour les promus), tandis qu'elle est supérieure pour le passage PR 1C (7,3 ans pour les promues et 6,3 ans pour les promus). Notons néanmoins dans ce dernier cas la taille réduite de l'échantillon (2 promues).



Bilan qualitatif

Globalement la section constate que de nombreux dossiers sont bons voire très bons. Il n'en demeure pas moins que l'avancement de grade s'apparente à un concours pour lequel le nombre de places est limité. Le retour qui est fait aux candidates et candidats doit donc s'interpréter relativement aux autres dossiers en présence. Il ne s'agit donc pas d'un jugement de valeur absolu sur les dossiers, mais d'un jugement relatif.

Retour sur les promotions 2020

À la date de rédaction de ce compte-rendu, les promotions 2021 par les établissements ne sont pas encore connues. Un bilan peut néanmoins être fait sur les promotions 2020.

Pour mémoire, les promotions sont accordées à 50 % par le CNU et à 50 % par les établissements. Si les promotions par le CNU sont contingentées par section, elles ne le sont pas pour les établissements. Il peut donc être intéressant d'observer ce qui s'est passé en 2020 pour la section 27.

La liste de l'ensemble des promotions accordées en 2020 est disponible sur Galaxie⁷. Le tableau suivant reprend les nombres de promotions accordées par la section 27 et par les établissements aux enseignantes-chercheuses et aux enseignants-chercheurs de la section 27.

2020	CNU27	Établissements
MCF HC	50	51
MCF EX	23	26
PR 1C	19	22
PR EX1	23	21
PR EX2	16	10

⁷ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/electra/promus_2020.pdf

Total	131	130
-------	-----	-----

Globalement, les nombres de promotions accordé par ces deux voies sont comparables même si des différences existent en fonction des grades.

À ces 261 promotions obtenues par la voie de l'avancement de grade dit de droit commun (CNU et établissements), s'ajoutent six autres promotions (2 en MCF HC, 2 en PR EX1, 2 en PR EX2) obtenues par des candidates et des candidats à l'avancement de grade par la voie dite spécifique. Il s'agit d'une voie pour les collègues qui exercent des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche, essentiellement des fonctions de direction, dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

5.2 Note aux candidates et aux candidats à un avancement de grade

La section 27 propose depuis de nombreuses années, sur son site web, une note aux candidates et aux candidats à un avancement de grade. Cette note a été mise à jour en 2021 et est reprise dans cette section. Cette note décrit les recommandations et les critères pris en compte par le CNU 27 pour l'examen des demandes d'avancement de grade (promotion) dit de droit commun des MCF et des PR.

Les différentes voies de promotion et les critères d'ancienneté pour pouvoir candidater sont rappelés dans le [document suivant](#).

La **trame du dossier de candidature à utiliser** est disponible sur le site [Galaxie](#). Cette trame fournit un plan type de dossier ainsi que des indications sur sa longueur. Pour chacune des sections de la trame, notamment activité pédagogique, activité scientifique, responsabilités collectives, un certain nombre de points pouvant être abordés est mentionné. La section remercie les collègues de bien prendre en compte cette trame. Cette note tient pour acquis que cela sera respecté et ne revient pas de façon exhaustive sur les points qui y sont mentionnés. Cette note met plutôt l'accent sur les points que la section s'attend à trouver dans les dossiers et qui lui permettent de se faire un avis éclairé.

Principes généraux

Comme les promotions sont contingentées, le rôle du CNU n'est pas de décider si la candidate ou le candidat *mérite* une promotion mais de choisir, parmi les dossiers déposés, ceux qui en bénéficieront. Il y a donc concours entre les candidatures, et le CNU effectue des comparaisons multi-critères entre les dossiers. Dans ces conditions, il est primordial que les dossiers soient complets et détaillés tout en mettant bien en lumière les **faits saillants**.

La section est consciente de l'extrême diversité de l'environnement local qui peut avoir des influences diverses sur la manière d'exercer notre métier. De ce fait, l'évaluation faite par la section est contextuelle. Aussi, il est conseillé de décrire le contexte d'activité avec suffisamment de précisions factuelles notamment lorsque celui-ci a des conséquences sur l'activité pédagogique (quant à l'accès à des enseignements variés, des responsabilités pédagogiques, etc.), l'activité scientifique (quant à l'accès à des encadrements, des responsabilités scientifiques, etc.), les responsabilités collectives.

Les dossiers étant présentés en section 27, il est aussi utile de bien indiquer, par exemple dans le cas de l'interdisciplinarité, les apports de la candidature à la communauté informatique dans l'exercice des différentes facettes du métier.

Retard, rupture de carrière

Il est important que tous les éléments objectifs expliquant un retard éventuel ou une rupture dans la carrière soient mentionnés (reconnaissance RQTH, situation de handicap, longue maladie, congé de maternité, congé parental, hospitalisation, etc.). L'impact des interruptions de carrière va souvent au-delà du temps effectif de l'arrêt.

En règle générale, la section s'assure que la mention des interruptions de carrière est faite au bénéfice de la candidature.

Critères pour tous les grades

Pour chacune des rubriques du dossier, activité pédagogique, activité scientifique, responsabilités collectives, la section souhaite non seulement pouvoir se faire une idée de l'intégralité de la carrière, mais surtout pouvoir **évaluer le dossier depuis la dernière promotion**. Il est donc conseillé de proposer un résumé des activités antérieures et un développement plus détaillé des activités depuis la dernière promotion (au sens large, le changement de corps étant considéré comme une promotion).

Pour les cas de rupture ou de retard de carrière, la période de référence depuis la dernière promotion peut être étendue à concurrence du retard considéré.

Pour chacune des rubriques du dossier, activité pédagogique, activité scientifique, responsabilités collectives, la section encourage les candidates et les candidats à mettre en avant et à détailler quelques faits saillants.

De façon récurrente, des interrogations se posent sur la présentation des responsabilités, certaines pouvant être de plusieurs natures, pédagogiques, collectives, voire scientifiques. Sur ce sujet, nous encourageons les candidates et les candidats à se référer à la trame précitée, qui explicite une répartition. Par exemple la "direction, animation, montage de formations" relève des activités pédagogiques, et la "direction de composante, participation aux conseils" relève des responsabilités collectives. Au-delà des exemples fournis, on peut considérer que les fonctions qui comportent une part prépondérante d'activités de gestion, par exemple d'un budget, de recrutements, de responsabilités hiérarchiques de collègues BIATSS, etc., relèvent des responsabilités collectives. C'est en général le cas par exemple d'une fonction de responsable de département. Les fonctions de responsable d'UE, d'année ou de parcours de formation, de direction d'étude, relèvent quant à elles plutôt des responsabilités pédagogiques.

En cas de coresponsabilité ou de rôle d'adjoint, il est important de décrire le partage des missions.

Les personnes ayant eu une carrière longue, par exemple dans le privé, avant d'intégrer l'enseignement supérieur et la recherche, sont encouragées à détailler l'apport de cette expérience aux fonctions d'enseignement et de recherche.

Critères selon les grades

Promotion à la hors classe des MCF

Il semble évident de rappeler que la section examine l'ensemble des activités pédagogiques, scientifiques et les responsabilités collectives.

Il est important que le dossier précise la date d'obtention du doctorat, la date de recrutement en tant que MCF et les différents postes occupés depuis le doctorat. La section examine l'activité depuis le recrutement en tant que MCF en tenant néanmoins compte des cas particuliers des personnes ayant eu une carrière longue avant ou après le doctorat.

À l'expérience, deux profils principaux de dossier se dégagent et sont pris en compte par la section :

- la candidate ou le candidat a une grande ancienneté et a assuré des responsabilités collectives lourdes. Elle ou il bénéficie d'une bonne visibilité, au moins au niveau local, mais ses charges ne lui ont pas permis de mener une activité de recherche soutenue ;
- la candidate ou le candidat a un profil équilibré sur les trois axes, activités pédagogiques, scientifiques et responsabilités collectives. Elle ou il combine une activité de recherche et une implication dans les responsabilités collectives significative donnant au moins une visibilité locale.

Un objectif de ces promotions étant aussi d'offrir une fin de carrière valorisée à des collègues méritant.e.s, la section tient compte de l'ancienneté dans le corps et le grade d'appartenance et de l'âge des candidates et des candidats pour une juste répartition des âges des collègues promu.e.s.

Activité pédagogique

Tout dossier doit faire preuve d'une implication en enseignement avec des cours variés en mentionnant les cycles et les intitulés détaillés des formations, les matières, les volumes et les modes d'intervention (cours, TD, TP, projets, etc.), les effectifs étudiants, le nombre d'heures équivalent TD. Quand cela s'applique, les décharges ou heures du référentiel obtenues doivent être mentionnées.

Il est important de mentionner, le cas échéant, la rédaction de supports de cours, d'ouvrages pédagogiques ou toute autre production pédagogique, le développement d'outils, de bibliothèques, de plates-formes pour la pédagogie. Dans ces cas, il est important de préciser la charge induite et/ou la contribution personnelle sur le sujet.

Pour les activités pédagogiques les plus récentes et/ou les plus significatives dans la carrière, il est important de donner une information détaillée, par exemple en fournissant un tableau selon le modèle suivant. Pour les activités moins récentes ou moins significatives, une information synthétique est possible.

Année d'exercice	Établissement d'exercice	Public (diplôme suivi par les apprenant.e.s)	Niveau (L1... M2)	Nom de la matière	Volume horaire total en heures équivalent TD	Effectifs (facultatif)	Nature (cours, TD, TP, projets...)	Responsabilités (création de cours, sujets de TD/TP/projet/examen...)	Supports d'enseignement éventuels (référence ou lien)
–	–	–	–	–	–	–	–		

L'appréciation de l'activité d'enseignement pouvant dépendre largement du contexte d'exercice (composante, site délocalisé, etc.), il est utile que ce contexte soit décrit.

Comme mentionné dans la trame du dossier, les responsabilités pédagogiques doivent être décrites. Étant donnée leur très grande diversité, il est certainement vain d'énumérer tous les exemples possibles, mais il s'agit ici par exemple des responsabilités d'UE, d'année ou de parcours de formation, de coordination de modules d'enseignement de l'informatique ou autre (par exemple C2i, Pix).

Au-delà des responsabilités proprement dites, le temps et l'implication consacrés à la gestion des relations internes avec les instances par exemple pour la mise en œuvre d'une offre pédagogique, ou externes avec par exemple les entreprises pour les stages, l'alternance, etc., peuvent également être mentionnés.

Activité scientifique

Au-delà des éléments mentionnés dans la trame précitée (publications, encadrement, diffusion, responsabilités scientifiques), il ne faut pas oublier, lorsque c'est le cas, de mentionner la production logicielle, l'obtention d'une HDR, ou tout autre élément important en lien avec la production scientifique.

D'une manière générale, le maintien de l'activité de recherche est souhaité. Lorsque les charges collectives ont éloigné durablement une candidate ou un candidat de la recherche, des signes probants de reprise d'une activité de recherche sont particulièrement appréciés.

L'évaluation de la recherche pouvant dépendre largement du contexte d'exercice, il est utile que ce contexte soit décrit.

Comme mentionné dans la trame du dossier, les responsabilités scientifiques doivent être décrites. Étant donnée leur très grande diversité, il est certainement vain d'énumérer tous les exemples possibles, mais il s'agit ici par exemple de responsabilités liées à l'animation d'une équipe ou d'un groupe de recherche, à des contrats ou projets financés, à des plates-formes logicielles ou matérielles, à des GDR ou des sociétés savantes.

Responsabilités collectives

La trame précitée fournit des exemples de responsabilités collectives que la section s'attend à trouver. Au-delà, on peut considérer que toutes les responsabilités qui ne relèvent pas des rubriques précédentes, activités pédagogiques ou scientifiques, sont à mentionner dans cette section. Il est par ailleurs essentiel d'**éviter la redondance** et de ne pas re-mentionner ici ce qui a été déjà mentionné précédemment.

D'une manière générale, on doit trouver des éléments :

- attestant les tâches exercées,
- permettant d'évaluer l'importance du travail accompli (durée, effectifs, pourcentage effectué en cas de partage des responsabilités, etc.),
- montrant, le cas échéant, l'apport spécifique de la candidate ou du candidat.

La participation à des commissions ou instances (CAc, CR, CFVU, CA, etc.) est une composante du métier. Mais il faut indiquer l'implication qui en découle. Il faut aussi et surtout mettre en valeur les participations qui engendrent des surcharges de travail, comme les responsabilités et animations particulières :

- préciser les dates et durées des participations (bon nombre de dossiers sont trop flous à ce propos),
- faire la distinction entre une présidence, une vice-présidence et une simple participation à une commission,
- préciser les implications et animations dans des groupes de travail, etc.,
- être clair sur le partage des tâches en cas de co-responsabilité.

Promotion à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF

Pour l'accès à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF, les critères retenus sont similaires à ceux pour le passage à la hors classe. Ces critères sont étudiés depuis la promotion à la hors classe.

Parmi ces critères, et en cohérence avec les [principes ayant régi la création de cet échelon](#), la section est particulièrement attentive à ceux en rapport avec **l'investissement dans les missions d'enseignement** et les responsabilités qui en résultent, en cohérence avec un exercice équilibré des missions de formation, de recherche et les responsabilités collectives.

Promotion à la première classe des PR

Il y a, au début du 5^e échelon de PR2 un palier de 3 ans et 6 mois. Une promotion PR1 durant les deux premières années de ce palier ne produirait aucune différence de traitement immédiate. Étant donnée la forte pression sur le passage PR1, cet élément peut être pris en compte dans l'évaluation du critère d'ancienneté des dossiers.

Pour la promotion PR1, s'il n'est évidemment pas question de normaliser et d'imposer des pondérations types entre activités pédagogique, scientifique et responsabilités collectives, il semble anormal qu'un dossier à une telle promotion n'ait jamais exercé l'une de ces activités.

En outre, comme les PR ont la responsabilité d'encadrer les jeunes chercheuses et chercheurs, l'exercice effectif de cette responsabilité revêt une importance particulière.

Enfin, vu le nombre limité de promotions à accorder, il serait surprenant que les dossiers promus n'aient pas témoigné d'un rayonnement et d'une visibilité certaine.

Activité pédagogique

Les remarques faites pour la hors classe des MCF s'appliquent évidemment : on s'attend à voir décrites une activité en enseignement et la mise en valeur des « plus » (supports de cours, ouvrages, réalisations pédagogiques, responsabilités, etc.).

On s'attend également à trouver une implication dans la définition des cursus, dans la création de nouveaux enseignements, dans la coordination d'équipes pédagogiques, etc. Il est important de quantifier et de porter une attention particulière à la description des co-responsabilités (partage des tâches entre co-responsables).

La visibilité dans l'activité pédagogique est habituellement locale ou régionale et, dans certains cas, nationale. Il s'agit ici de juger de la portée des actions de la candidate ou du candidat sur son environnement : implication forte, prises de responsabilités, mais surtout rôle d'animation, par la réflexion sur la pédagogie, la création de nouveaux cursus (tout ce qui montre une personne de référence dans son milieu professionnel).

Activité scientifique

Au-delà des éléments habituellement attendus dans cette partie, la section s'attend à ce que les dossiers mettent plus spécialement en valeur les aspects relevant de l'animation de la recherche et des collaborations.

La visibilité scientifique devrait idéalement être internationale. Elle atteste de la reconnaissance internationale des travaux de recherche de la candidate ou du candidat, auxquels d'autres équipes se réfèrent dans leurs propres travaux. La visibilité est également reflétée par la participation à des comités de programme de conférences importantes de son domaine, à des comités éditoriaux de revues scientifiques internationales, ainsi qu'aux invitations qui lui sont faites pour des conférences et séminaires.

Une bonne visibilité nationale en recherche est aussi un atout. Elle se traduit par le fait que la candidate ou le candidat joue un rôle d'animation majeur dans sa communauté scientifique, via des groupes de travail ou des sociétés savantes par exemple, ou par l'organisation et l'animation de congrès, séminaires, colloques et écoles d'été. La participation active à des jurys de thèse, en particulier comme rapporteur, est aussi une indication de cette visibilité nationale.

Responsabilités collectives

Les responsabilités collectives peuvent concerner la recherche, l'enseignement, l'administration, la promotion de l'établissement, etc. Elles peuvent s'exercer dans le cadre de départements informatiques ou non, d'établissements ou encore au niveau national, voire international.

Promotion au premier échelon de la classe exceptionnelle des PR

Les dossiers promus doivent témoigner, en sus d'une implication dans l'enseignement, la gestion de l'enseignement, la recherche, le pilotage de la recherche, les responsabilités collectives, d'une qualité dans ces activités qui doit être, effectivement, exceptionnelle.

Promotion au deuxième échelon de la classe exceptionnelle des PR

Le déroulement de la carrière d'une part et l'activité depuis la précédente promotion d'autre part sont pris en compte pour sélectionner les dossiers promus.

Travail de la section

Le travail de la section s'organise en deux phases :

- chaque dossier est d'abord confié à deux rapport.eur.rice.s chargé.e.s de l'instruire,
- puis tous les dossiers sont examinés en réunion de la section qui prend les décisions.

Pour désigner les rapport.eur.rice.s d'un dossier, le bureau du CNU 27 applique et élargit les obligations de déport et les règles de déontologie définies par le MESRI. Ainsi, un.e membre du CNU candidat.e à une promotion ne participe pas ni aux réunions ni aux sessions concernant le type de promotion auquel il-elle postule.

De plus, la section 27 met en œuvre les fonctionnements suivants :

- Les candidatures d'un même établissement, voire d'une même ville, sont instruites, dans la mesure du possible, par deux rapport.eur.rice.s commun.e.s.
- Un.e membre du CNU qui a travaillé avec un.e candidat.e, qui est proche de son établissement ou qui lui est affectivement proche, ne peut pas instruire son dossier. En outre, il-elle n'est pas autorisé.e à s'exprimer sur la candidature concernée.
- D'une année à l'autre, les rapport.eur.rice.s pour une même candidature changent, en général les deux, parfois un seul.

Pour conclure sur le travail des rapport.eur.rice.s, il faut insister sur le fait qu'il-elle.s travaillent exclusivement à partir des dossiers. Aussi, une activité, toute remarquable soit-elle, pourrait ne pas être perçue comme telle par la section selon la rédaction qui en est faite dans le dossier. En cas de non promotion, une incompréhension de la décision prise pourrait en découler. Il est donc primordial d'apporter le plus grand soin à l'élaboration du dossier.

Le but de la réunion de la section est de présenter les dossiers et de prendre les décisions. La procédure, adoptée en son sein, vise un triple but :

- assurer à tout.e candidat.e que son cas est présenté, discuté et comparé,
- confronter les opinions exprimées par les rapport.eur.rice.s au regard de l'étude de tous les dossiers,
- assurer une équité de traitement entre tous les dossiers.

La question de la répartition thématique ou géographique des promotions accordées par le CNU est souvent posée. Il doit être clair qu'aucun système de quota a priori n'est en vigueur.

Pour ce qui est de la géographie, il faut savoir qu'en octobre 2020, la section 27 comptait 3381 enseignants-chercheurs titulaires en activité, répartis dans 102 établissements. Aussi la diversité des dossiers est importante. La section ne procède pas à une répartition géographique des promotions. Elle apprécie les activités dans leurs contextes d'exercice, ce qui rappelle l'importance de dossiers circonstanciés.

En revanche, même si les domaines de la section évoluent rapidement, il y a un nombre relativement restreint de grandes thématiques. Il doit être clair qu'aucun système de quota a priori n'est en vigueur. Il serait préoccupant que, sur la durée, les promotions accordées par la section soient inéquitables sur cet aspect.

Parité, égalité des chances

Le CNU 27 cherche à respecter des principes fondamentaux de parité et d'égalité des chances dans le processus d'avancement de grade. A chaque session, le président de la section désigne deux membres (une femme et un homme si possible) référents « parité et égalité des chances » (référent·e·s PEC). Un point, d'étape et/ou en fin de session, est effectué par les référent·e·s PEC sur les proportions des différents profils de candidates et candidats. Le but est en particulier d'éviter une diminution de la proportion de certains profils (par exemple, femmes, étrangers). Notamment, s'il y a une certaine proportion de femmes candidates, un processus non biaisé doit conduire à conserver une proportion comparable parmi les promus. Toute diminution de cette proportion doit pouvoir être justifiée sur la base des dossiers examinés.

Questions fréquentes

- Je souhaite candidater, mais je ne souhaite pas que mon dossier soit examiné par le CNU (raisons personnelles, déontologiques, autres) ; comment faire ?

Le circuit suivi par les dossiers implique que votre dossier sera transmis au CNU avant de revenir à votre établissement. Cependant, vous pouvez, en l'écrivant directement et de manière bien visible dans votre dossier ou en le précisant lors de l'étape de saisie de vos éventuelles remarques (après la phase de saisie des avis de votre établissement), faire une demande explicite et non ambiguë en indiquant que « vous demandez à ne pas être retenu au titre du contingent national des promotions ».

- Dois-je présenter ma candidature pour permettre à la section d'avoir plus de promotions l'année suivante ?

C'est inutile : le nombre de promotions dépend du nombre de promouvables et non pas du nombre de candidatures.

- Dois-je présenter ma candidature de nombreuses années à l'avance pour « habituer le CNU » à la prendre en compte ?

Faire acte de candidature à une promotion est un droit. Par ailleurs, rédiger un dossier permet d'établir un bilan de ses propres activités. Cependant, la section n'organise pas de « file d'attente » d'une année sur l'autre : chaque année, nous constatons que sont promues des personnes qui n'ont pas fait acte de candidature l'année précédente. Il n'y a donc pas de risque à ne pas être candidat une année donnée.

- Dois-je mettre dans mon dossier de nombreuses lettres de recommandation ?

Plutôt que des lettres de recommandation, il peut être utile de produire des attestations (par des responsables de formation, d'établissement, d'équipe, de laboratoire, etc.) des faits cités dans le dossier ; cela permet à la section d'en avoir confirmation. Quand le dossier mentionne des faits de nature « exceptionnelle », d'une manière ou d'une autre, il peut être utile qu'ils soient spécifiés dans des lettres d'avis. En effet, il n'est pas certain que la section soit suffisamment familière avec votre domaine de recherche pour connaître votre leadership international, ou qu'elle

soit en mesure d'apprécier, à la seule lecture du dossier, vos capacités administratives et organisationnelles hors du commun.

6. PEDR

La section 27 s'est réunie du 20 au 23 septembre 2021 à Dijon, dans les locaux de l'Université de Bourgogne, pour examiner les demandes de prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

La section rappelle l'existence sur son site, dans la rubrique dédiée à la PEDR, d'une note aux candidates et aux candidats exposant les principes d'étude et les éléments attendus dans un dossier.

6.1 Principes

Pour chaque dossier, le CNU donne un avis selon que le dossier est estimé faisant partie des 20% premiers, 30% suivants, 50% restants. Il évalue également le dossier sur quatre critères, publication/production scientifique, encadrement doctoral et scientifique, diffusion des travaux, responsabilités scientifiques, en affectant à chacun un avis : de la plus grande qualité, satisfait pleinement aux critères, doit être consolidé en vue d'une prime, insuffisamment renseigné.

Il est important de rappeler que les pourcentages 20%, 30% et 50% s'évaluent par rapport au nombre de dossiers soumis. 483 dossiers ont été soumis en 2021. Avec 3360 membres en position d'activité en section 27 en 2020, on peut donc estimer que le taux d'autocensure dans la soumission d'un dossier PEDR est très significatif.

Il est important de rappeler que le CNU « n'accorde pas la PEDR ». Ce sont les établissements faisant appel au CNU qui fixent les règles pour l'obtention de la PEDR. À titre d'information, pour la section 27, selon les retours faits par les établissements au Ministère de l'enseignement, supérieur, de la recherche et de l'innovation, en 2020, 98% des dossiers MCF et 100% des dossiers PR classés dans les 20% premiers ont obtenu la PEDR, 73% des dossiers MCF et 78% des dossiers PR classés dans les 30% suivants ont obtenu la PEDR, 2 dossiers classés dans les 50% restants ont obtenu la PEDR, tandis que les 231 autres dossiers classés dans les 50% restants ne l'ont pas obtenue.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 respecte les règles de déontologie du CNU⁸. Elle renforce ces règles en faisant en sorte qu'un membre du CNU ne rapporte pas et n'intervienne pas sur les dossiers dont il a été directeur.e de thèse de doctorat ou garant.e d'HDR, dont il a fait partie du jury de thèse de doctorat ou d'HDR, du même établissement, du même laboratoire, avec qui il a travaillé ou publié, du même site géographique, sur lequel il a déjà rapporté lors d'une session précédente (dans une même mandature) de la section 27.

La section 27 a mis en place pour la session PEDR des référent.e.s parité et égalité des chances. Ces personnes sont plus particulièrement en charge d'être attentives aux biais sociétaux et de stéréotypes qui pourraient apparaître lors de l'examen des dossiers et d'alerter la section le cas échéant de façon à ce que ces biais puissent être évités.

6.2 Statistiques

Lors de la session 2021, 483 enseignant.e.s-chercheur.se.s (14% des membres en activité de la section 27) ont candidaté à la PEDR dont 299 MCF et 184 PR. Le nombre de dossiers est en légère augmentation par rapport à 2020 (3%), de façon uniforme entre le nombre de dossiers MCF (2%, 292 en 2020, 299 en 2021) et le nombre de dossiers PR (3%, 179 en 2020, 184 en 2021).

Parmi les MCF, les candidatures féminines sont au nombre de 85 (28%) et les candidatures masculines sont au nombre de 214 (72%). Le nombre de candidatures féminines a augmenté par rapport à 2020 (70 en 2020) et le nombre de candidatures masculines a diminué (222 en 2020). Pour les PR, on trouve 32 (17%) candidatures fémi-

⁸ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/CNU/installation/7_FICHE4_Deontologie_et_obligations_de_deport.pdf

nines et 152 (83%) candidatures masculines. À respectivement, 3 et 2 unités près, ces deux derniers nombres sont identiques à ceux de 2020 (en 2020, 29 candidatures féminines et 150 candidatures masculines).

Les candidatures féminines se positionnent mieux que les candidatures masculines dans les groupes 20% et 30% réunis : 56% des candidatures féminines, pourcentage identique en MCF et en PR, se retrouvent dans ces deux groupes, contre 48% des candidatures masculines (48% en MCF, 49% en PR). Cette tendance est identique à celle observée en 2020 où 53% des candidatures féminines et 49% des candidatures masculines se trouvaient dans les groupes 20% et 30% réunis.

Parmi les MCF, 43% des candidatures MCF CN sont classées dans les groupes 20% et 30% réunis. Ce pourcentage est respectivement de 70% pour les MCF HC, et 30% pour les MCF EX. Dans ce dernier cas, on peut néanmoins noter le nombre réduit de candidatures (10 candidatures MCF EX).

Parmi les PR, 46% des candidatures PR 2C sont classées dans les groupes 20% et 30% réunis. Ce pourcentage est respectivement de 47% pour les PR 1C, 55% pour les PR EX1, et 62% pour les PR EX2. Dans ce dernier cas, on peut néanmoins noter le nombre réduit de candidatures (13 candidatures PR EX2).

7. Suivi de carrière

La section 27 (Informatique) s'est réunie les 13 et 14 octobre 2021 à Paris, dans les locaux de l'Université de Paris, pour examiner les dossiers déposés pour la session Suivi de carrière 2021. Ce document présente un bilan de cette session.

En préambule, nous rappelons que, en section 27, le suivi de carrière n'est pas une évaluation des activités. Il s'agit, pour la section, d'un outil permettant aux enseignantes-chercheuses et aux enseignants-chercheurs (EC) qui le souhaitent, d'instaurer un échange avec la section sur le déroulé de carrière, le contexte d'exercice de leurs missions et les conditions de travail. Le non dépôt de dossier ou le dépôt d'un dossier non renseigné, de même que le dépôt d'un dossier renseigné bien évidemment, est sans conséquence sur les autres demandes qui seraient faites ultérieurement par l'EC au CNU 27.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, chaque dossier a été préalablement étudié par deux rapportrices ou rapporteurs qui en ont fait une présentation en session.

Bilan qualitatif

Globalement, la section constate, à la lecture des 47 dossiers déposés (34 MCF et 13 PR), que les collègues sont motivés et impliqués, qu'ils aiment leur métier, qu'ils ont à cœur de remplir leurs missions en enseignement, en recherche et en innovation, notamment par exemple au bénéfice des formations qui sont dispensées aux étudiantes et aux étudiants, malgré toutes les difficultés auxquelles il faut faire face et qui entravent le bon déroulement de ces missions. Ces difficultés ne sont malheureusement pas nouvelles et ont pour certaines déjà été relevées par la section les années précédentes.

Par ailleurs, la section a été marquée dans les dossiers soumis en 2021 par le mal-être et l'épuisement qui transparaissent de façon très visible dans plusieurs dossiers et qui conduisent certains collègues concernés à envisager ouvertement un changement de métier. Pour la plupart, les causes sont dues à un sous-encadrement en EC en informatique dans les composantes d'enseignement, un sous-encadrement en personnels administratif et technique d'appui, qui, eux-aussi font face à des situations difficiles, mais aussi à des responsabilités mal prises en compte dans l'évolution de la carrière et parfois mal réparties.

Face à ces difficultés récurrentes d'années en années, la section souhaite émettre un certain nombre de recommandations.

- Face au nombre important de cas de surcharge en heures d'enseignement, pouvant aller jusqu'à plus de 200% du service statutaire, et comme cela se pratique dans certaines composantes ou établissements, la mise en place d'un maximum pédagogique (nombre d'heures complémentaires maximum par EC) doit être envisagée comme solution institutionnelle.
- Face aux risques constatés concernant la santé des personnels, notamment aux risques d'épuisement, il ne faut pas hésiter à se rapprocher des CHSCT locaux.

De manière plus générale, en lien avec les éléments remontés dans les dossiers, la section souhaite rappeler les éléments suivants :

- Le recours à des PRAG, des CDD ou CDI pour assurer des missions d'enseignement afin de faire face aux surcharges d'heures n'est pas une solution viable à long terme notamment du point de vue de la recherche et de l'innovation.
- Malgré les encouragements multiples à développer l'interdisciplinarité, sa prise en compte, à laquelle le CNU 27 est attaché, dans les carrières, l'avancement et les missions locales est encore loin d'être effective et des collègues concernés font état d'un certain découragement face au manque de perspectives.

Bilan quantitatif

Parmi les établissements concernés par le suivi de carrière en 2021, 27 accueillent des EC de section 27. Parmi les 47 dossiers déposés (34 MCF et 13 PR), 37 émanent de ces 27 établissements. 10 autres dossiers ont été déposés par des EC en poste dans 5 autres établissements.

Parmi les 47 dossiers déposés, 25 dossiers interpellent la section sur une ou plusieurs difficultés rencontrées et 22 dossiers ne font pas remonter de difficulté particulière.

Parmi les 25 dossiers qui font part d'une ou plusieurs difficultés :

- 23 font part de cas installés de surcharge d'enseignement, allant bien au-delà du service statutaire et pouvant atteindre parfois plus de 200% de ce service statutaire,
- 9 dossiers font part de surcharge quant à des responsabilités, essentiellement en enseignement, chronophages et trop peu accompagnées et/ou reconnues,
- 5 dossiers font part de nombreuses alertes quant à des conditions de travail dégradées, notamment en termes de surcharge horaire en enseignement, qui ont déjà été signalées, par exemple lors de précédentes visites de comités Hcéres, mais qui sont restées sans réponse de la part des établissements concernés,
- 2 dossiers font part de projets peu favorables d'évolution des espaces de travail ou alertent sur le niveau fortement dégradé des locaux,
- 2 dossiers font part de situations conflictuelles avec les directions des établissements concernés,
- 2 dossiers font part de difficultés liées à des sites d'enseignement et/ou de recherche éloignés,
- 1 dossier fait part d'un blocage d'évolution de carrière,
- 1 dossier fait part de difficulté d'accès à des enseignements en master du fait d'une composante d'affectation ne dispensant pas cette formation.

Conclusion

La section 27 a continué à mettre en œuvre en 2021, comme elle le pratique depuis 2017, un suivi de carrière qui permet d'instaurer un échange sur le déroulé de carrière, le contexte d'exercice et les conditions de travail. Les retours des collègues, suite à la prise de connaissance des observations de la section, sont en effet positifs et montrent que la démarche est comprise et saluée. Néanmoins, la section continue de constater et de regretter le peu d'information sur les mesures correctives censées être prises par les établissements pour répondre aux demandes faites par le CNU 27 lors des sessions précédentes du suivi de carrière.

8. Groupe de travail sur le recrutement des enseignants-chercheurs

De façon concomitante à l'adoption, fin 2020, de la Loi de programmation de la recherche (LPR), le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a lancé le 9 décembre 2020 une concertation, d'une part sur l'article 5 de la LPR qui permet de déroger à la nécessité d'une qualification pour l'accès aux concours, et d'autre part, plus largement, sur le processus de recrutement dans l'enseignement supérieur. Cette concertation a abouti le 19 avril 2021 à la remise du rapport « [Concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs](#) ».

Différents acteurs et actrices de l'enseignement supérieur et de la recherche ont été entendus par les auteurs et autrices de ce rapport, dont le bureau de la CP-CNU et les présidentes et présidents de groupes du CNU, en particulier François Charoy pour le groupe 5 auquel la section 27 appartient. La CP-CNU a consulté l'ensemble des sections du CNU afin d'apporter une réponse concertée. Dans ce cadre, la section 27 a mis en place le 6 janvier 2021 un groupe de travail, animé par Parisa Ghodous, pour identifier les contributions de la section 27 à cette consultation.

Le ministère a souhaité que la concertation soit organisée autour de cinq thèmes :

- Reconnaissance du doctorat et valeur de l'habilitation à diriger des recherches
- Rôle et fonctionnement du Comité de sélection (COS)
- Rôle et fonctionnement du Conseil national des universités (CNU)
- Conditions de l'expérimentation d'un recrutement de maître de conférences sans qualification
- Évolution des voies d'accès au corps des professeurs d'université

Les contributions du groupe de travail de la section 27 ainsi que les contributions de l'ensemble des autres sections du CNU ont été synthétisées par la CP-CNU dans le document « [Contribution de la CP-CNU à la concertation sur l'article 5 de la LPR](#) ».