

Conseil National des Universités - Section 19  
« Sociologie, démographie »

**Rapport annuel d'activité  
de la section 19 du CNU  
« Sociologie, démographie »**

Année 2020

*Qualification aux fonctions de Maître.sse de Conférences et de Professeur.e des Universités*

*Avancements de grade*

*CRCT*

*PEDR*

*Informations sur la section*

**Rapport établi par**

**Colin Giraud, Pierre Mercklé, Sabrina Sinigaglia-Amadio et Ingrid Voléry**

## Sommaire

Sommaire.....	2
Avant-propos.....	4
1. La composition de la section 19 durant les sessions 2020.....	7
1.1. Le bureau de la section en 2020 .....	7
1.2. Les membres de la section .....	7
2. La qualification par la section 19 en 2020, informations sur la session 2021.....	8
2.1. La constitution des dossiers pour la session de qualification 2020.....	8
2.2. Points de vigilance et consignes particulières .....	11
2.2.1. Points de vigilance .....	11
2.2.2. Précautions particulières pour les dossiers « hors discipline » et « pluridisciplinaires » .....	12
2.2.3. Les demandes de requalification.....	13
2.2.4. Pour les titulaires d'un diplôme étranger .....	14
2.2.5. La qualification spécifique aux fonctions de MCF du Muséum national d'histoire naturelle (MNHM) .....	14
2.2.6. Les demandes de qualification aux fonctions de PU venant de collègues CR .....	14
2.3. Modalités de vote mises en œuvre pour la session 2020.....	15
2.4. Calendrier de la session de qualification 2021 .....	16
3. Données sur la campagne 2020 de qualification aux fonctions de Maître.sse de Conférences .....	18
3.1. Les candidatures examinées.....	18
3.2. La distribution des candidat.es par sexe .....	20
3.3. L'âge des candidat.es et des qualifié.es .....	21
3.4. Les candidat.es titulaires d'un doctorat obtenu à l'étranger .....	26
3.5. La diversité des origines disciplinaires.....	27
3.6. Lieu d'obtention du doctorat .....	29
4. Données sur la campagne 2020 de qualification aux fonctions de Professeur.e .....	31
4.1. Les candidatures examinées.....	31
4.2. La distribution des candidat.es par sexe .....	32
4.3. L'âge des candidat.es et des qualifié.es .....	32
4.4. Date et lieu d'obtention des HDR et origine disciplinaire.....	35

5. Les avancements de grade .....	37
5.1. Candidatures à l'échelon spécial dans la hors-classe des MCF .....	39
5.2. Candidatures à la hors-classe des MCF .....	39
6. Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT).....	44
7. Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) .....	47
8. Suivi de carrière .....	53
9. Activités du CNU 19 dans le cadre de la participation aux travaux de la CP-CNU et du dialogue avec le HCERES .....	54
10. Annexes.....	58
Annexe 1. Grille d'évaluation utilisée lors de la procédure de qualification 2020 .....	58
Annexe 2. Grille d'évaluation utilisée lors de la procédure d'avancement 2020 .....	61
Annexe 3. Modèle d'avis de la section 19 sur le dossier de candidature à un avancement de grade .....	64
Annexe 4. Règles de déport appliquées en session.....	66
Annexe 5. Liste des candidat.es qualifié.es aux fonctions de Professeur.e en 2020 .....	69
Annexe 6. Liste des candidat.es qualifié.es aux fonctions de Maître.sse de Conférences en 2020 .....	71
Annexe 7. Liste des candidat.es bénéficiaires d'un avancement au titre du CNU en 2020 .....	80
Annexe 8. Bilan de la session CRCT 2020 .....	82
Annexe 9. Bilan de la session 2020 de recours à la qualification auprès du Groupe IV 83	
Annexe 10. Liste nominative des membres du CNU en 2020 .....	85
Annexe 11. Proposition de la CP-CNU sur le suivi de carrière, présentée lors de l'Assemblée Générale de la CP-CNU du 9 juin 2016 .....	88
Annexe 12. Motions votées par le CNU 19 en 2020.....	91
Annexe 13. Modèle de rapport pour les candidatures PEDR 2020 .....	102
Annexe 14. Bibliographie des rapports d'activité du CNU 19.....	107

## *Avant-propos*

Ce rapport annuel d'activité de la section 19 « Sociologie, démographie » du Conseil National des Universités pour l'année 2020 rend compte de la première année d'un nouveau mandat qui a débuté en novembre 2019 et arrivera à son terme en novembre 2023.

La nouvelle section 19 du CNU (mandat 2020-2023) a en effet été installée lors d'une réunion qui s'est tenue le 28 novembre 2019. Au cours de cette réunion, la section a élu sa présidente (Ingrid Voléry, professeure à Nancy à l'université de Lorraine), son 1<sup>er</sup> vice-président (Pierre Mercklé, professeur à l'université Grenoble Alpes), sa 2<sup>e</sup> vice-présidente (Sabrina Sinigaglia-Amadio, maîtresse de conférences à Metz à l'université de Lorraine) et son assesseur (Colin Giraud, maître de conférences à l'université Paris Nanterre).

Pour ce nouveau mandat, la section 19 (« sociologie, démographie ») présente une particularité inédite que nous voudrions rappeler en préambule de ce rapport. Pour la première fois dans toute son histoire, deux listes unifiées sous une même profession de foi (une MCF, une PU) ont été déposées et élues. Ces listes soutenues par le Snesup-FSU avaient été composées par une équipe constituée des membres du bureau sortant (Jean-Michel Denis, Christine Détrez, Fabrice Guilbaud et Marie Lesclingand) et de deux collègues mandatés par le Snesup (Jérôme Deauvieu et Fabrice Guilbaud). Ouvertes, ces listes rassemblent des collègues syndiqué.es (du Snesup et d'autres syndicats de l'ESR) mais aussi non syndiqué.es. Complétées des 18 membres nommé.es par le MESRI, elles permettent la représentation d'une pluralité de sensibilités scientifiques, institutionnelles et politiques. Ces listes sont également paritaires (avec les nommé.es, les nouveaux membres du CNU comptent autant d'hommes que de femmes). Enfin, elles reflètent la diversité des conditions d'exercice du métier d'enseignant-chercheur : en termes d'établissements d'enseignement (universités, IUT), de structures de recherche (UMR, EA) mais aussi de localisation géographique. Sur les 31 établissements représentés, 27 sont des universités (dont 7 en Île-de-France), 2 sont des EPST (CNRS et INED) et deux sont des ENS. Surtout, les membres élu.es sur ces listes sont solidaires d'une profession de foi en continuité des principes et des valeurs défendues lors des deux précédentes mandatures (de 2012 à 2015 sous la présidence d'Olivier Martin, puis de 2015 à 2019 sous les présidences de Martine Mespoulet et de Jean-Michel Denis) : tant en matière de fonctionnement interne (refus de l'autopromotion) que du point de vue de l'analyse des dossiers (examen bienveillant des dossiers, prise en compte de la diversité des conditions d'exercice et des profils de carrière). Dès l'installation de la section, les membres nommé.es se sont également reconnu.es dans ces principes et ont fait leur cette profession de foi, essentielle à la défense de principes déontologiques aujourd'hui mis à mal par des jurisprudences administratives.

La nouvelle équipe a débuté son mandat dans un contexte qui reste extrêmement difficile. Au-delà des tensions causées par la pandémie, le CNU fait, en effet, face à de fortes attaques visant à remettre en cause sa mission de régulation collégiale nationale de la profession (via la suppression de la qualification) ainsi que l'égalité de traitement entre

collègues et la protection des libertés académiques qu'elle autorise. Cristallisées par la Loi de Programmation de la Recherche, ces récentes attaques viennent s'ajouter à des difficultés structurelles préexistantes telles le manque de postes de MCF et de PU en dépit d'effectifs étudiants à la hausse et de conditions de travail toujours plus difficiles, le manque de supports de CRCT et d'avancement de grade, la dérégulation de l'accès à la fonction publique d'enseignement et de recherche du fait de la multiplication des voies d'accès dérogatoires depuis le milieu des années 1980 sans oublier, bien sûr, le développement de la précarité et l'absence de revalorisation salariale compensée par la multiplication de primes générant de fortes inégalités territoriales (PEDR). Les défis que notre service public d'enseignement et de recherche doit affronter sont immenses et les moyens ne sont pas au rendez-vous : dans les universités et les EPST, tout comme pour le CNU qui doit administrer la pénurie dans un contexte où les excellents dossiers augmentent et où sa mission administrative est compliquée par les difficultés institutionnelles et gestionnaires que les services ministériels d'appui rencontrent eux-aussi. Il faut, malgré cela, pointer l'engagement sans faille de tous.les collègues élu.es et nommé.es qui ont consenti à de lourds renoncements pour assurer ces missions (sessions organisées sur des temps de vacances du fait du décalage du calendrier de gestion dans un contexte de mouvements sociaux puis de pandémie, non-indemnisation d'une partie du travail d'évaluation effectué, renoncement à toute demande de CRCT, PEDR, avancement de grade ou re-qualification durant la mandature, difficultés à concilier leur mission CNU avec leurs charges locales).

A côté de l'implication des membres de la section, le bureau s'est lui-aussi fortement engagé sur plusieurs chantiers ouverts aux côtés de la CP-CNU, dans le cadre du groupe IV sciences humaines et sociales également présidé par Ingrid Voléry et au-delà. Du fait des mobilisations antérieures, certains ont d'ores et déjà abouti : contingentement par corps (PU et MCF) des avis pour la PEDR, représentation du CNU dans tous les comités de visite du Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES), prise en charge de la recevabilité administrative des demandes de qualification par la DGRH du ministère, mise en place d'une procédure particulière pour les CRCT de retour de congés parentaux. D'autres luttes sont en cours : amélioration de la procédure d'instruction ministérielle de ces CRCT, discussion sur le mode de contingentement des PEDR, sur les avancements de grade des collègues exerçant dans des établissements à « petits effectifs », sur les modes d'instruction des dossiers de demande de qualification venant de profils interdisciplinaires ou de candidats étrangers, amélioration de la communication des attendus de la section vis-à-vis des établissements ou des collègues du CNRS désireux de demander une qualification de PU, etc.

A son échelle, la section 19 lutte enfin pour maintenir ses positions contre des injonctions institutionnelles et face à des sections aux pratiques plurielles. Ainsi, continue-t-elle à refuser de promouvoir ses membres (titulaires et suppléants) et de mettre en œuvre le suivi de carrière. Elle a, par ailleurs, voté et diffusé une tribune de contribution au débat ouvert autour de la place du CNU dans le cadre du projet de loi LPPR (Mediapart 2020), mais aussi, plusieurs lettres ouvertes et motions présentées en annexe 12 de ce rapport

## Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

(sur le suivi de carrière, la LPPR, le refus de participer aux commissions d'évaluation HCERES tant que son rôle en matière d'évaluation n'aura pas été précisé). Elle a en outre publié le présent rapport d'activité - bilan exhaustif de son travail, comportant notamment une analyse statistique des campagnes de qualification, les grilles d'évaluation utilisées en session et les critères pris en compte, les listes des candidat.es qualifié.es et des bénéficiaires d'un avancement de grade ou d'un CRCT. Les principaux éléments relatifs à la composition et au fonctionnement de la section 19 sont présentés également, ainsi que les modalités et critères d'évaluation, les principes de fonctionnement et de vote et les pratiques des délibérations pour chaque session.

Le bureau de la section 19

A Nancy, le 7 novembre 2020.

## *1. La composition de la section 19 durant les sessions 2020*

La réunion d'installation de la section 19 du CNU constituée pour le mandat 2020-2023, a eu lieu le 28 novembre 2019 à Paris, dans des locaux mis à disposition par le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). Cette réunion était dédiée à l'élection de la présidence et du bureau de la section mais elle a aussi permis la présentation de la profession de foi portée par les candidat.es élu.es.

### *1.1. Le bureau de la section en 2020*

- Présidente de section : Ingrid Voléry (PU, Université de Lorraine, Laboratoire Lorrain de Sciences Sociales) ;
- 1<sup>er</sup> Vice-président collègue A : Pierre Mercklé (PU, Université Grenoble-Alpes, Laboratoire PACTE) ;
- 2<sup>e</sup> Vice-présidente collègue B : Sabrina Sinigaglia-Amadio (MCF, Université de Lorraine, Laboratoire Lorrain de Sciences Sociales)
- Assesseur : Colin Giraud (MCF, Université de Paris Nanterre, CRESPPA).

### *1.2. Les membres de la section*

La liste complète des membres de la section au 1er octobre 2020 se trouve à l'annexe 10.

La section 19 du CNU est constituée de 72 membres : 36 membres titulaires (18 rang A et 18 rang B) et 36 membres suppléant.es (18 rang A et 18 rang B).

Depuis un an, les membres titulaires élu.es n'ont plus de suppléant.e attribué.e tandis que les membres titulaires nommé.es ont, eux-elles, un.e suppléant.e pré-désigné.e. Dans les deux cas de figure cependant, le remplacement des collègues titulaires reste un exercice délicat car les contraintes sont lourdes (nombre de dossiers à examiner, longueur des déplacements) et les conditions de travail des enseignants-chercheurs ne permettent que très difficilement l'exercice de ce type de responsabilité (difficultés à déplacer les enseignements, à se déprendre des charges administratives et institutionnelles croissantes notamment). Le travail de la section s'opère donc souvent en l'absence de plusieurs collègues (6 en moyenne), d'autant que la liste des membres nommé.es par le MESRI est longtemps restée incomplète. Face aux difficultés rencontrées par ce dernier pour trouver des candidat.es à la nomination, la section a proposé un vivier de contacts possibles, hélas non utilisés. Par ailleurs, les collègues sollicité.es n'ont pas toujours pris la mesure de la nature du travail à y réaliser et des renoncements que le fait de siéger au CNU pouvait impliquer (tout particulièrement ceux nommé.es par le MESRI peu informé.es des attendus et engagements de la section). Cet état de fait a conduit à quelques démissions, toujours décidées en concertation avec le bureau (Gisèle Dambuyant, Cécile Carra, Gérald Gaglio). D'autres ont enfin démissionné du fait de leur changement de corps (Ronan Hervouet). La configuration globale de la section n'a toutefois que peu bougé, ce qui permet une stabilité dans les principes de fonctionnement et les critères d'évaluation mis en place lors de cette première année d'exercice.

## 2. La qualification par la section 19 en 2020, informations sur la session 2021

### 2.1. La constitution des dossiers pour la session de qualification 2020

Depuis la session 2019, la procédure de qualification est totalement dématérialisée, depuis la phase d'inscription au dépôt du dossier par le ou la candidat.e jusqu'à son examen par le CNU. Cette dématérialisation complète de la procédure implique deux changements :

- **Plus d'envoi papier aux rapporteur.trices** (sauf cas absolument exceptionnel de document non transmissible *via* le portail Antares-Galaxie – ou par voie électronique). En cas de difficulté de téléversement, les candidat.es sont invité.es à prendre contact avec le bureau de la section.
- Plus aucune dérogation pour l'envoi des rapports en cas de soutenance tardive.

Quelques modifications relatives aux pièces obligatoires et aux conditions d'examen de la recevabilité des dossiers ont également été apportées :

a) Depuis 2019, l'exposé de 4 pages a disparu au profit d'un **CV d'une dizaine de pages pour la qualification aux fonctions de MCF et d'une quinzaine de pages pour la qualification aux fonctions de PU**. Le CV doit présenter « les activités en matière d'enseignement, de recherche, d'administration et d'autres responsabilités collectives. Ce document mentionnera, le cas échéant, le cursus, le parcours professionnel et la liste de publications du candidat » (article 4, al.2 décret du 11/07/2018). Dans la rubrique « Conseils aux candidats » du site du CNU, la section apporte des précisions sur les informations devant impérativement figurer dans ce CV : notamment la liste détaillée des enseignements mentionnant le volume horaire CM et TD, les cycles et disciplines concernés, les établissements d'exercice ainsi que la liste détaillée des publications classées par rubrique et distinguant notamment les articles scientifiques des articles de vulgarisation, les articles dans des revues à comité de lecture, les articles dans des revues à comité de lecture référencées par l'HCERES. En la matière, la section est attentive à la qualité et à la variété des supports de publications ou de communications - en particulier pour les demandes de qualification aux fonctions de PU. Les publications sont appréciées en fonction de la centralité des supports - revues, congrès, colloques, etc. - pour la discipline (sociologie/démographie), d'une part, et en fonction de la diversité de ceux-ci d'autre part. Les résultats des recherches conduites par les candidat.es doivent être discutés dans des espaces divers, larges et différents de ceux de leur production (laboratoire, université, jury d'HDR et de thèse, etc.). Dans ce contexte, les dossiers constitués principalement d'autopublications ou de publications au sein des mêmes réseaux de recherche, sont invités à faire la preuve que les travaux ont effectivement été discutés et mis à l'épreuve dans des cercles moins étroits et centraux de la discipline.

Le site mentionne également des conseils utiles aux candidat.es venant d'autres disciplines que la sociologie-démographie et/ou ayant soutenu des thèses ou produit des documents équivalents à l'habilitation à diriger les recherches en dehors de la France.

**b) Depuis 2019 toujours, une prise en charge de l'examen de la recevabilité administrative des demandes par le MESRI.** Avant 2019, la recevabilité administrative des dossiers était, par délégation du ministère, assurée par les sections, et donc déléguée à leurs membres, avec un éventuel cadrage des pratiques assuré par le bureau de section. Ce processus pouvait occasionner des comportements différents selon les sections (dossier jugé recevable dans l'une et pas dans l'autre en cas de demandes multiples de qualification) et parfois entre membres d'une même section.

Désormais, nous n'avons plus à discuter de conditions de recevabilité en session plénière, **sauf dans le cas des candidat.es diplômé.es d'un doctorat obtenu à l'étranger.** Dans ce cas, la section doit d'abord statuer sur l'équivalence du diplôme avant d'examiner un dossier présenté à la section comme "recevable sous conditions". S'agissant de la qualification aux fonctions de Maître.sse de Conférences, la section a adopté un principe de large ouverture en considérant "équivalent" tout diplôme désigné comme doctorat/PHD en sociologie, sciences sociales, démographie. S'agissant de la qualification aux fonctions de Professeur.e, les demandes sont bien moins nombreuses, et l'équivalence est examinée au cas par cas car les diplômes étrangers pouvant donner lieu à équivalence de l'HDR française sont variables. La prise en charge de l'examen de la recevabilité administrative par le Ministère introduit toutefois une asymétrie dans le traitement des pièces obligatoires, vérifiées par le MESRI et des pièces complémentaires exigées par la section.

**c) Deux modes de traitement distincts des pièces obligatoires et complémentaires :** les pièces obligatoires (au sens de l'arrêté du 11 juillet 2018 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de Maître.sse de Conférences ou de Professeur.e des Universités) sont vérifiées par les services d'appui du MESRI en amont de leur transmission au bureau de la section 19 et, lorsque le dossier est constitué tôt (avant la fermeture de l'application Galaxie dédiée aux candidat.es). Dans ce cadre, les candidat.es peuvent être contacté.es pour compléter des pièces oubliées ou défectueuses. Les pièces complémentaires, exigées par la section 19 (mémoires de thèse, HDR), elles, ne sont pas vérifiées par le MESRI avant la clôture de l'application Galaxie. Lorsque les dossiers sont transmis à la section, il est trop tard pour effectuer cette vérification et relancer les candidat.es oublieux.ses. **Il est donc impératif que les candidat.es pensent à téléverser ces pièces et à s'assurer (en les ouvrant depuis Galaxie) de leur complet téléversement.**

Comme nombre d'autres sections de sciences humaines et sociales, le CNU 19 a décidé de poursuivre sa pratique consistant à **exiger l'envoi de l'intégralité des tomes de la thèse ou de l'HDR.** Parce qu'ils permettent d'apprécier l'activité scientifique individuelle des candidat.es, ces écrits sont essentiels et les rapports de soutenance, même très étayés, ne peuvent totalement les remplacer. **L'absence de ces pièces augmente**

**considérablement le risque de voir la section se prononcer en faveur d'une non-qualification.** Ce sera, notamment, le cas si elle estime qu'elle ne dispose pas des éléments suffisants pour statuer sur la demande de qualification.

Pour la session de qualification 2020, **les consignes sur la composition des dossiers** ont été diffusées aussi largement que possible par différents canaux (listes électroniques d'associations professionnelles en sociologie, science politique, anthropologie, listes électroniques de laboratoires et d'Ecoles doctorales) et **sont disponibles en ligne<sup>1</sup> sur les pages du CNU 19 du nouveau site internet du CNU.**

En particulier, les dossiers électroniques doivent respecter un certain nombre de critères formels.

Pièces pour le dossier de candidature à la qualification MCF ou PR 2021

**A) Pièces Obligatoires** (extraits de l'article 4 de l'arrêté du 11 juillet 2018<sup>2</sup>)

1° Une pièce justificative permettant d'établir :

Dans le cas général, **le diplôme de doctorat ou d'HDR** (ou attestation de diplôme)

*ou, le cas échéant*, une pièce justificative permettant d'établir la possession de titres et qualifications tels que précisés à l'article 1er de l'arrêté du 11 juillet 2018<sup>3</sup> ;

2° **Un curriculum vitae** présentant les activités en matière d'enseignement, de recherche, d'administration et d'autres responsabilités collectives. Ce document mentionnera, le cas échéant, le cursus, le parcours professionnel et la liste de publications du ou de la candidat.e (voir ci-dessus pour les précisions apportées par la section) ;

3° **Un exemplaire des travaux, ouvrages et articles** dans la limite de **trois** documents pour les candidat.es à la qualification aux fonctions de Maître.sse de Conférences et de **cinq** documents pour les candidat.es à la qualification aux fonctions de Professeur.e des Universités ;

4° Lorsqu'un diplôme est exigé, une **copie du rapport de soutenance du diplôme** produit, comportant notamment la liste des membres du jury et la signature du ou de la président.e.

---

<sup>1</sup> <https://www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/entite/entiteName/CNU/idChild/32>

<sup>2</sup> [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/qualification/arrete\\_11juillet2018qualification.pdf](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/qualification/arrete_11juillet2018qualification.pdf)

<sup>3</sup> « 1° Une pièce justificative permettant d'établir :

a) Soit la possession de l'un des titres mentionnés au 1° de l'article 1er ou au 1° de l'article 2 ci-dessus ;

b) Soit la possession de diplômes universitaires, qualifications et titres justifiant la demande de dispense prévue au 1° de l'article 1er ou au 1° de l'article 2 ci-dessus ;

c) Soit que le ou la candidat.e réunit les conditions mentionnées au 2° ou au 3° ou au 4° ou au 5° de l'article 1er ou de l'article 2 ci-dessus ; »

Les dossiers ne comportant pas les pièces obligatoires précitées ou comprenant des pièces obligatoires non conformes sont déclarés irrecevables par le ministre chargé de l'enseignement supérieur. Lorsque le dossier est déclaré irrecevable, les motifs de cette décision sont communiqués au ou à la candidat.e.

**B) Pièces complémentaires demandées par la section 19<sup>4</sup>**

- la **thèse** (pour la qualification MCF) *ou* le **mémoire d'HDR** (pour la qualification PU) au format PDF en dépôt dématérialisé dans l'application Galaxie. Pensez à téléverser l'ensemble des tomes, dont le "mémoire original" pour les HDR.

**Récapitulatif de la composition des dossiers de qualification MCF et PU 2021**

	MCF	PU
<b>Curriculum vitae détaillé (voir ci-dessus)</b>	Une dizaine de pages	Une quinzaine de pages
<b>Pièce justificative du titre</b>	Copie du diplôme de doctorat ou attestation	Copie du diplôme HDR ou attestation
<b>Travaux, ouvrages et articles</b>	3 documents maximum	5 documents maximum
<b>Rapports de soutenance</b>	Copie du rapport de soutenance de doctorat (complet et signé)	Copie du rapport de soutenance d'HDR (complet et signé)
<b>Pièce complémentaire exigée par la section 19</b>	Thèse (complète et dans son intégralité)	HDR (complète et dans son intégralité)

*2.2. Points de vigilance et consignes particulières*

*2.2.1. Points de vigilance*

**Concernant le rapport de soutenance :** le rapport de soutenance doit être transmis dans son intégralité (en particulier sans sauts de page et de pagination). Il doit comporter la liste des membres du jury et doit être signé et daté par le ou la président.e du jury. Nous attirons l'attention des candidat.es sur ce point. Les rapports incomplets ou non signés entraînent l'irrecevabilité administrative des dossiers. En cas d'absence physique d'un.e des rapporteur.trices (en raison d'un empêchement lors de la soutenance), le rapport final

---

<sup>4</sup> Le cas échéant, les candidat.es peuvent ajouter dans Galaxie, en pièce complémentaire, les attestations d'engagement de publication signées d'éditeurs ou de revues lorsque la publication est « à paraître. »

doit néanmoins comporter un rapport écrit de ce.tte rapporteur.trice absent.e. Par défaut, le ou les pré-rapports autorisant la soutenance pourront être adjoints au dossier.

**Concernant le diplôme :** L'établissement et la réception du diplôme (de doctorat ou d'HDR) sont souvent longs et les candidat.es ayant soutenu leur doctorat (ou HDR) à l'automne n'ont généralement pas reçu le document officiel et définitif en attestant la possession. Cela ne doit pas les dispenser de **fournir une attestation officielle de réussite signée par leur établissement ou école doctorale** (un PV de soutenance ou le rapport de soutenance ne constituent pas des pièces suffisantes : une attestation administrative de l'établissement est indispensable). En l'absence de toute pièce justifiant la possession des titres requis, le dossier est déclaré irrecevable [1].

### ***2.2.2. Précautions particulières pour les dossiers « hors discipline » et « pluridisciplinaires »***

Près de la moitié des dossiers traités contiennent des thèses soutenues en dehors de la sociologie/démographie au sens strict. Un doctorat – quelle que soit sa discipline ou sa mention – permet de candidater et de voir son dossier considéré comme recevable administrativement. Cependant, certains dossiers posent clairement la question du lien avec la sociologie/démographie.

Après discussion, la section refuse le critère retenu par d'autres sections du CNU consistant à écarter d'emblée tout dossier dont aucun membre de jury de thèse/HDR ne relèverait de la section. Compte tenu de la diversité des conditions d'exercice de la sociologie et de la diversité des sections du CNU dans lesquelles exercent des sociologues, l'absence ou la présence d'un sociologue relevant de la section 19 dans le jury de thèse ou d'HDR ne peut donc être un critère exclusif. Certains dossiers inscrits dans d'autres disciplines proposent des développements relevant de la sociologie/démographie et méritent de ce fait d'être examinés pleinement.

Bien que ne constituant pas un critère excluant, la section invite néanmoins fortement les candidat.es à la qualification en section 19 à :

- Intégrer dans leur jury de thèse (ou d'HDR) un ou plusieurs collègues relevant de la section. En effet, leur appréciation, telle qu'elle transparaît dans le rapport de soutenance final, fournit de précieuses indications aux membres de la section quant à la nature des travaux soumis.
- Veiller à maintenir un lien avec la sociologie-démographie : via les enseignements dispensés et les publications réalisées (en visant des supports bien repérés en sociologie-démographie, pour un guide, voir la liste des revues AERES mise à jour en 2013 dans l'attente de sa réactualisation en 2021)
- Expliciter dans le CV, par exemple, les raisons pour lesquelles la qualification en 19e est demandée (mise en exergue des dimensions sociologiques ou démographiques des travaux réalisés, des enseignements effectués, des publications parues, etc.).

Au-delà de la composition du jury, les membres de la section s'accordent sur le fait que c'est un faisceau d'indices qui justifie le rattachement des dossiers « hors discipline » au champ disciplinaire relevant de la section 19 : contenu de la thèse et du rapport de soutenance (membres du jury qui mettent en valeur ou non la dimension sociologique ou démographique du travail), bibliographie mobilisée, publications dans des revues relevant de la section, expériences d'enseignement en sociologie/démographie, participation aux manifestations organisées par les associations professionnelles françaises, européennes et internationales (AFS, ASES, ISA, UIESP...) de la discipline, courrier explicitant les liens avec les disciplines relevant de la 19e.

C'est l'ensemble de ces critères qui permet d'établir si le lien avec la sociologie/démographie est « ténu » ou « prépondérant ». Pour les candidat.es essuyant un premier refus de qualification en section 19, les rapporteur.trices sont invité.es à préciser si l'inscription dans le champ disciplinaire – le « pas fait vers la sociologie et la démographie » – est suffisante pour envisager une qualification en 19e section. En particulier, pour les candidat.es inscrivant leur itinéraire ou leurs travaux dans une autre discipline, une qualification aux fonctions de Professeur.e en sociologie-démographie ne peut reposer uniquement sur la démonstration que le ou la candidat.e « discute » avec des travaux de sociologie-démographie ou « alimente la réflexion sociologique (ou démographique) » à partir d'une autre discipline (économie, philosophie, sciences politiques, histoire, géographie). Le ou la candidat.e doit faire la démonstration que ses recherches sont proprement sociologiques/démographiques.

La section précise également que ces préconisations peuvent concerner les dossiers de certain.es candidat.es ayant soutenu des doctorats en sociologie/démographie, mais dont le contenu des activités et la perspective interdisciplinaire, finit par faire passer au second plan le contenu sociologique/démographique des travaux.

### ***2.2.3. Les demandes de requalification***

Une qualification est valable 4 ans. Les textes indiquent que la « re-qualification » n'est pas de droit. Les membres de la section 19 considèrent que la re-qualification mérite un réexamen du dossier au cours duquel est pris en compte l'activité de recherche et d'enseignement dans le champ disciplinaire de la sociologie/démographie, engagée depuis la dernière qualification (contenu et nombre des enseignements, travail de valorisation des résultats produits dans la thèse, publications, etc.).

Les motifs de refus de qualification au nom de l'âge sont formellement interdits. Est pris en compte le temps écoulé depuis la soutenance de la thèse de doctorat et non l'âge du candidat.

Comme les autres, les candidat.es à la requalification doivent joindre leur thèse ou leur HDR, même si elle leur paraît ancienne. Nous attirons leur attention sur le fait que l'absence de la thèse ou de l'HDR gêne considérablement le travail d'évaluation réalisé par les membres de la section. Contribution scientifique individuelle et originale, la thèse est une pièce essentielle du dossier et un rapport de soutenance étayé ne la remplace pas.

#### ***2.2.4. Pour les titulaires d'un diplôme étranger***

Rappelons les précautions à prendre sur la traduction des pièces justificatives que les candidat.es doivent réaliser eux-mêmes/elles-mêmes ou confier à des services de traduction. La section attend un résumé de la thèse (ou un chapitre de problématisation) en français de **15 à 20 pages** (entre 60 000 et 80 000 signes espaces compris) ou un chapitre de problématisation de l'HDR en français de **30 à 50 pages** (entre 120 000 et 200 000 signes espaces compris). De la même manière, si les publications ne sont pas en langue française ou anglaise, la section demande un résumé consolidé des articles ou ouvrages présentés (7 pages pour un article, 30 pages pour un ouvrage).

#### ***2.2.5. La qualification spécifique aux fonctions de MCF du Muséum national d'histoire naturelle (MNHM)***

Le MNHM compte huit départements scientifiques. S'agissant des dossiers qui sont soumis au CNU 19, un seul s'approche de son périmètre, c'est le département « Hommes, natures, sociétés ». Le périmètre scientifique de ce département est loin de recouper celui de la 19e mais se rapproche bien plus de ceux de la 20e (Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique), de la 21e (Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux) et de la 72e (Épistémologie, histoire des sciences et des techniques). Le CNU 19 examine les dossiers qui lui parviennent mais les candidat.es doivent évidemment faire la démonstration de l'inscription de leurs travaux dans le périmètre scientifique du CNU 19. Il leur est donc vivement conseillé d'adresser leur demande de qualification au MNHM vers la section CNU la plus proche de leurs travaux.

A la lumière des pratiques des autres sections concernées par des demandes de qualification au MNHM, la section 19 se concentre sur le volet recherche, considère l'enseignement comme mineur et non-obligatoire, valorise les activités relatives à la conservation, aux collections, expositions, diffusion et valorisation des connaissances.

#### ***2.2.6. Les demandes de qualification aux fonctions de PU venant de collègues CR***

Les candidat.es issu.es du CNRS ou de l'INRAE, Inserm, Ined etc. n'ont pas toujours une expérience d'enseignements fournie ou comparable à celle d'un.e maître.sse de conférences. L'ensemble des membres de la section convient cependant qu'il est préférable qu'ils/elles aient néanmoins une expérience d'enseignement, même si celle-ci ne prend pas toujours exactement la forme d'un cours en amphithéâtre : encadrement d'étudiants sur le terrain ou dans le cadre de projets de recherche. Ils s'accordent également sur le fait que l'encadrement doctoral n'est pas, à lui seul, un critère suffisant de qualification. L'engagement institutionnel ou les fonctions d'administration ne peuvent pas non plus compenser un dossier scientifique trop faible.

Ces candidat.es sont donc invité.es à **bien préciser leur expérience d'enseignement** (en n'omettant pas de préciser l'intitulé, le contenu des cours, leur volume horaire, le type de formation) et **leur expérience en matière de conception pédagogique** si elle existe (montage de modules ou de sessions de séminaire, de formation, participation à des commissions pédagogiques). Il leur est également conseillé **d'explicitier les raisons les**

**conduisant à demander une qualification PU** car la fonction implique une activité d’enseignement conséquente. Gardez à l’esprit que les membres de la section ne sont pas nécessairement informés des contraintes et logiques propres à vos institutions de recherche (limitation du nombre d’heures enseignées, place de la qualification dans le déroulé de carrière, etc.). En cas de questions sur le montage du dossier, n’hésitez pas à prendre contact avec le bureau de la section.

### 2.3. Modalités de vote mises en œuvre pour la session 2020

Au vu du nombre très important de dossiers (578 dossiers de qualification à examiner en 2020), les membres de la section se sont accordés sur le fait que les deux rapporteur.trices devaient fournir des avis tranchés, positifs ou négatifs en évitant les avis « réservés », « indécis », « incertains ». Quatre avis étaient possibles : « favorable », « plutôt favorable », « plutôt défavorable », « défavorable ».

Le décret de mars 2010 suppose que les membres de la section se prononcent à bulletins secrets sur les décisions individuelles. Il est cependant possible pour une section de préciser les conditions de ses délibérations. Au vu du nombre de dossiers, l’intégralité des présentes a décidé de reconduire la modalité d’examen des dossiers pratiquée par la section 19 précédente pour les qualifications MCF. Le premier jour des délibérations, après un premier tour d’horizon de l’ensemble des avis des rapporteur.trices sur l’ensemble des dossiers, ne sont rediscutés dans le détail que les dossiers ayant reçu un avis contrasté des deux rapporteurs.trices (« (plutôt) favorable »/« (plutôt) défavorable » à la qualification). Ces dossiers font l’objet d’une discussion devant l’ensemble des membres de la section sur la base de la présentation orale des deux rapports et avis formulés. En cas de maintien des avis contrastés par les deux rapporteurs.trices, c’est un vote à bulletin secret de l’ensemble des membres de la section qui tranche. En 2020, 104 dossiers ont suscité des avis divergents, soit 22,9% de l’ensemble des dossiers examinés (Figure 1). À l’exception de l’année 2018 où la proportion de dossiers à avis divergents était particulièrement élevée (près d’un tiers des dossiers), cette proportion est globalement stable ces cinq dernières années, comprise entre 21% et 23%.

**Figure 1. Évolution du nombre de dossiers examinés, du nombre et de la proportion d’avis divergents**

Année	Dossiers examinés	Nombre d'avis divergents	Pourcentage d'avis divergents
2016	429	93	21,7%
2017	454	95	20,9%
2018	468	136	29,1%
2019	482	106	22,0%
2020	454	104	22,9%

Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 454 en 2020).

Les avis émis sur l'ensemble des dossiers sont ensuite remis dans une liste générale sur laquelle l'ensemble des membres de la section se prononce à nouveau à bulletins secrets.

Cette modalité ne concerne que les dossiers de MCF et ne se justifie qu'au regard des problèmes logistiques que poserait l'organisation de 400 à 500 votes à bulletin secret en trois jours. Cela semble être l'une des seules solutions possibles pour disposer du temps nécessaire pour présenter et débattre des dossiers aux évaluations contrastées et prendre à leur sujet une décision éclairée. Cela permet également d'éviter que les dossiers examinés en fin de session ne soient traités plus rapidement que les autres. Les dossiers PU, moins nombreux, sont tous présentés par les rapporteurs.trices et soumis à la discussion collective, indépendamment de la convergence ou divergence des avis rendus. Sur demande du/de la président.e de section, chaque membre produit un rapport étayé, argumenté et transmissible aux candidat.es qui est collecté et rassemblé par le bureau de la section. À ce propos, précisons que les rapports individuels de l'ensemble des candidat.es n'ayant pas été qualifié.es sont transmis, en fin de session, au MESRI qui est ensuite le seul, habilité, à les transmettre aux candidat.es en faisant la demande expresse. Depuis la session 2019, les rapports sont dématérialisés et envoyés à la DGRH sous forme électronique. En cas de non-qualification, une synthèse de 300 caractères est visible sur Galaxie par les candidat.es non qualifié.es.

Les membres de la section considèrent que les rapports établis doivent permettre aux candidat.es de comprendre ce qui manque à leur dossier pour atteindre les conditions minimales d'une qualification. Pour certaines candidatures véritablement « hors champ », les rapporteur.trices sont invité.es à préciser que la qualification semble improbable en l'état actuel du dossier, puis à suggérer des orientations possibles dans d'autres sections ou l'examen par la commission traitant des dossiers interdisciplinaires (examen se faisant à l'échelle du groupe IV durant la session d'appel de fin d'année universitaire).

Signalons enfin que l'ensemble des membres de la section s'accorde sur l'idée que l'avis doit mobiliser un « faisceau d'éléments », évaluer « l'ensemble d'un dossier » et non mobiliser un critère excluant. On ne peut écarter un dossier sur la base d'un critère unique : l'absence ou la faiblesse d'expérience d'enseignement en sociologie ou démographie, la qualité générale de la thèse, une activité de recherche limitée, l'absence de responsabilités administratives ou d'indices de participation à des activités scientifiques relevant du périmètre de la section 19. C'est bien l'ensemble du dossier qui est apprécié et justifie l'avis du. de la rapporteur.trice. La grille d'évaluation utilisée est présentée en annexe I.

#### *2.4. Calendrier de la session de qualification 2021*

Le calendrier national pour la session 2021 est détaillé sur le site Galaxie du Ministère<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU\\_qualification.htm](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU_qualification.htm)

**Plusieurs changements** sont apparus dans la procédure de qualification suite au bilan des années précédentes, marquée par la dématérialisation progressive des dossiers. Ces changements ont été négociés entre la CP-CNU et la DGRH du ministère après consultation des sections (via leur Président.e et/ou bureau) par le bureau de la CP-CNU et débats en Assemblée générale de la CP-CNU.

Pour tenir compte des difficultés découlant des mobilisations sociales puis de la pandémie, un double calendrier autorisant des soutenances tardives a été élaboré.

Pour les **soutenances s'étant tenues avant le 7 novembre 2020**, la date limite de dépôt des dossiers est fixée au **15 décembre 2020, à 16h**.

Pour les **soutenances s'étant déroulées entre le 7 novembre 2020 et le 16 janvier 2021**, la date limite de dépôt des dossiers est fixée au **20 janvier 2021, à 16h**. Les soutenances peuvent donc se tenir jusqu'à la mi-janvier à condition que le ou la candidat.e puisse obtenir et joindre à son dossier le rapport de soutenance signé et transmissible par voie électronique.

Les candidat.es doivent préalablement s'inscrire sur Galaxie entre **le 15 septembre 2020 et le 6 novembre 2020**. Ils.elles sont invité.es à constituer leur dossier en ligne le plus tôt possible, de manière à permettre aux services de la DGRH, l'étude de sa recevabilité administrative dans de bonnes conditions, puis d'autoriser sa transmission au bureau de la section 19 bien en amont de la tenue de la session. Nous attirons l'attention des candidat.es sur les fortes contraintes temporelles pesant sur les collègues examinateurs de la section - en particulier en 2021 où l'évaluation des dossiers va devoir se réaliser durant leurs congés. Les réunions d'examen des dossiers de demande de qualification de la section 19 du CNU doivent, en effet, avoir lieu avant la fin février pour un affichage des résultats dans la foulée. Le calendrier est donc très contraint.

Dates pour l'appel au groupe (après deux refus **consécutifs** par la section 19 dans le même corps)

- Ouverture du serveur Antares et début du dépôt du dossier : 9 mars 2021 (à 10h)
- Clôture des candidatures : 30 mars 2021 (16h, heure de Paris)
- Date limite de dépôt des pièces dans l'application pour l'appel au groupe : 27 avril 2021 (16h)
- Période des auditions devant le groupe : entre le 25 mai et le 13 juillet 2021.

### 3. Données sur la campagne 2020 de qualification aux fonctions de Maître.sse de Conférences

La grande part des statistiques qui suivent ont été produites à partir des données extraites du portail Galaxie. Les candidat.es à la qualification y constituent leur dossier de candidature en deux temps : en octobre, elles et ils renseignent d’abord un nombre limité d’informations (état civil, date de naissance, lieu et date de soutenance, direction et jury de la thèse) ; en décembre, elles et ils finalisent leur dossier (constitué des pièces obligatoires et complémentaires, cf. point 2.4 supra). Depuis l’année 2017, le bureau de la section 19 demande également à ses membres de coder certaines informations et d’en renseigner de nouvelles, parmi lesquelles notamment la discipline de la thèse<sup>6</sup>, le lieu de soutenance<sup>7</sup>, si le ou la candidat.e a été en mission d’enseignement (ou monitorat), si le ou la candidat.e a été ATER, ou vacataire, s’il ou elle a enseigné dans le secondaire, s’il ou elle a eu un financement dans le cadre de la préparation de la thèse<sup>8</sup>. Ces statistiques aident à la production d’une série d’indicateurs. Comme pour les rapports antérieurs, ces données permettent de présenter des informations précieuses sur le profil des candidat.es à la qualification et sur la discipline, notamment dans son rapport aux autres disciplines.

#### 3.1. Les candidatures examinées

Lors de la session 2020, la section CNU 19 a **enregistré 495 candidatures à la qualification aux fonctions de Maître.sse de Conférences** (Figure 2). Ce chiffre est inférieur de 7% à celui de 2019 (535), après déjà une baisse de 8% entre 2018 (où le nombre de candidatures avait atteint 578) et 2019.

**Figure 2. Devenir des dossiers de qualification MCF enregistrés (session 2020)**

	Effectifs	%
Qualifié.e	235	47
Non qualifié.e	219	44
Non recevable	5	1
Non transmis/renoncement	36	7
<b>Total</b>	<b>495</b>	<b>100</b>

Champ : Ensemble des dossiers enregistrés (N = 495).

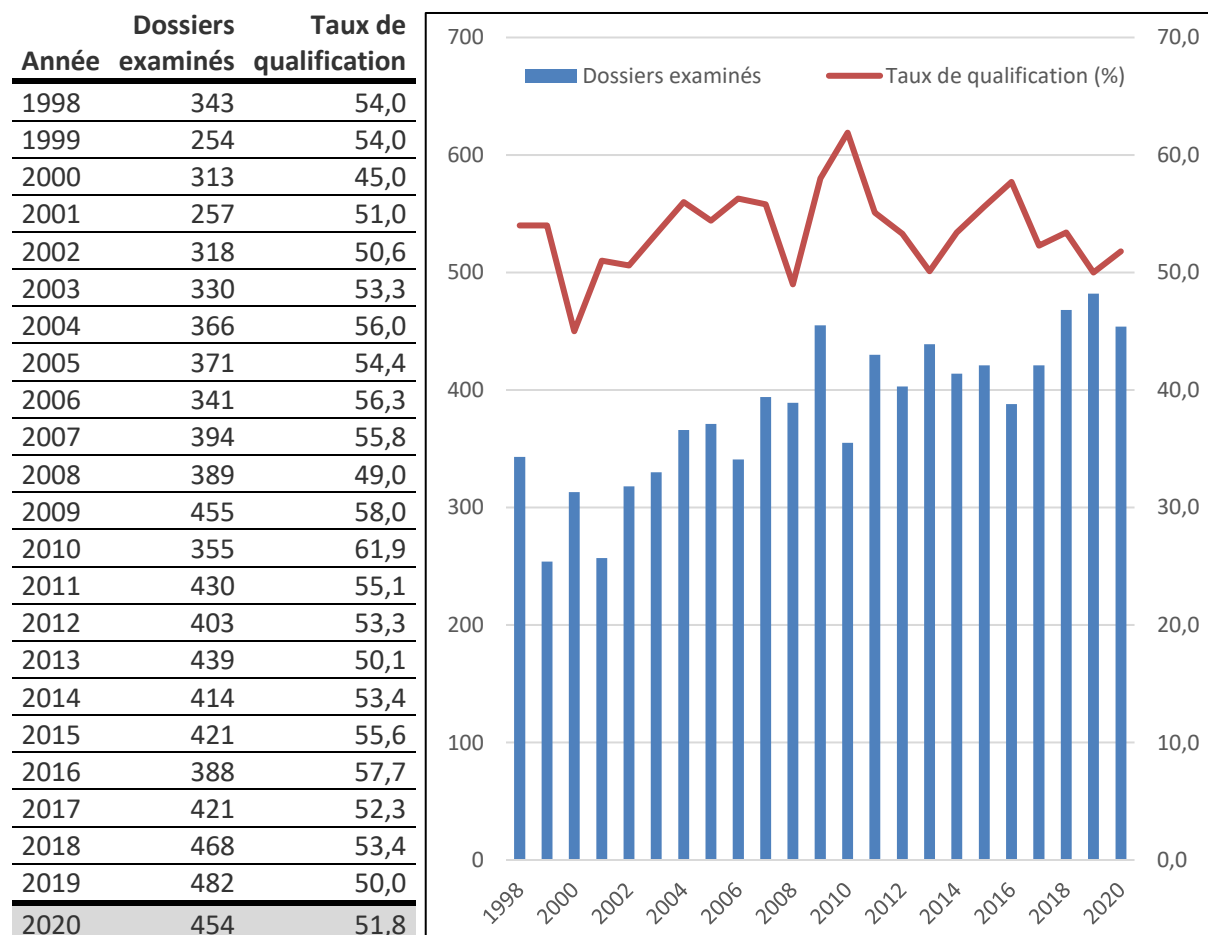
<sup>6</sup> Le libellé du doctorat obtenu n’est pas demandé sur le formulaire de préinscription, il est nécessaire de consulter le diplôme de doctorat fourni pour le connaître précisément.

<sup>7</sup> En cinq catégories : Université de Paris ou Ile-de-France, Université de Province, autres établissements de Paris et Ile-de-France, autres établissements de Province, Université ou établissement étranger.

<sup>8</sup> Ces cinq dernières variables n’ont pas été renseignées en 2020 et ne sont donc pas traitées dans ce rapport.

Sur ce total, **454 candidatures ont été examinées** (contre 482 en 2019, 468 en 2018, 421 en 2017 et 388 en 2016). La part restante correspond aux 41 dossiers qui n’ont pas été transmis sur la plateforme dédiée (36) ou qui n’ont pas pu être instruits en raison de leur caractère irrecevable (5), soit seulement 8% (contre 10% en 2019, 19% en 2018 et 23%). La proportion de dossiers enregistrés finalement non-examinés continue donc d’être en recul. La catégorie « non-transmis » est de nature administrative : pour l’écrasante majorité, il s’agit de candidat.es qui déposent une candidature en octobre mais ne finalisent pas leurs dossiers en décembre, certain.es le faisant savoir (il s’agit alors d’un « renoncement »). Quant aux 5 dossiers déclarés non recevables (1% de l’ensemble), ils impliquent des irrégularités dans les rapports de soutenance relevés par la DGRH. Parmi les 454 candidatures examinées (482 en 2019), 235 ont été qualifiées (contre 241 en 2019) et 219 ne l’ont pas été (contre 241 en 2019). Le **taux de qualification** (nombre de qualifié.es rapporté aux 454 candidatures examinées) **s’élève donc en 2020 à 51,8%**. Ce taux est légèrement supérieur à celui de l’année précédente mais il continue à rester dans la partie basse de la fourchette 50% - 55%, au sein de laquelle le taux de qualification MCF fluctue depuis plus de deux décennies (voir Figure 3).

**Figure 3. Évolutions du nombre de dossiers examinés et du taux de qualification MCF depuis 1998**



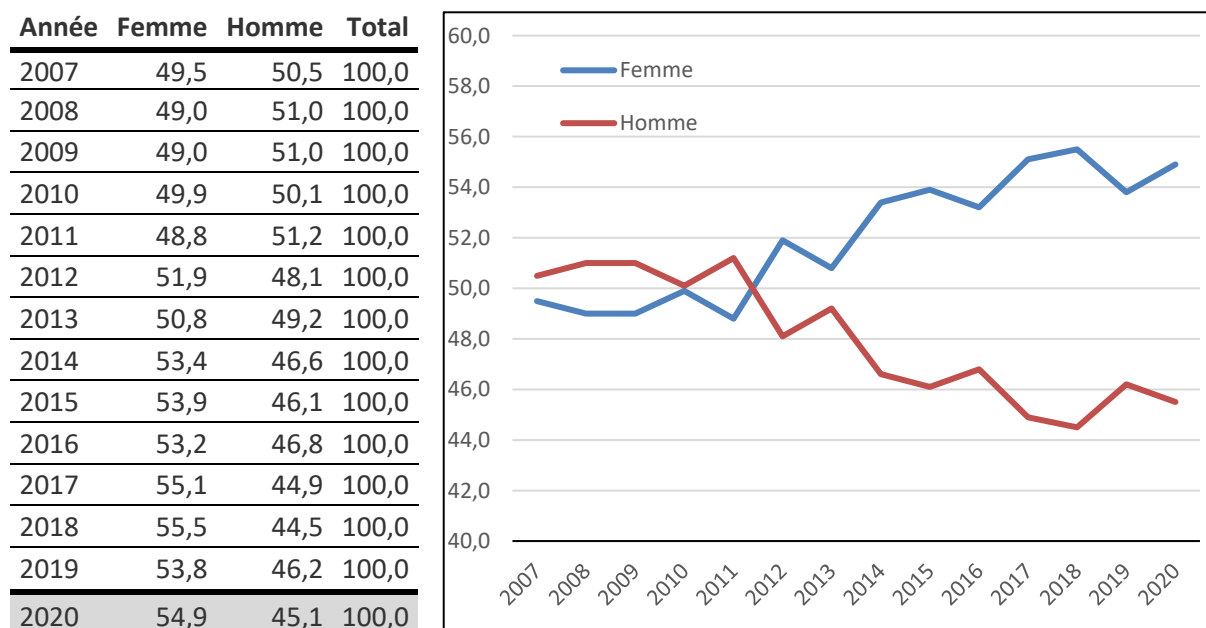
Champ : Ensemble des candidatures enregistrées (N = 495 en 2020).

Ces fluctuations s’expliquent, en partie, par un changement du mode de calcul du taux de qualification : avant 2019, le dénominateur était constitué des dossiers recevables et examinables, c’est-à-dire que les dossiers non-examinables n’étaient pas inclus au dénominateur (il s’agissait des dossiers pour lesquels il manquait le plus souvent la thèse ou le CV lorsque ce dernier était encore demandé en pièce complémentaire obligatoire). La notion de « dossier non-examinable » ayant disparu en 2019, ce sont désormais l’ensemble des dossiers recevables qui constituent le dénominateur (y compris ceux qui ne sont pas qualifiés pour cause de défaut de pièce complémentaire, dorénavant seulement la thèse pour la qualification MCF).

### 3.2. La distribution des candidat.es par sexe

Depuis 2007, la distribution par sexe des candidat.es à la qualification est à peu près équilibrée, même si depuis 2013 les femmes sont sensiblement plus nombreuses que les hommes à candidater. L’année 2020 confirme cette tendance : **les candidatures féminines représentent 54,9% de l’ensemble des candidatures** (Figure 4).

**Figure 4. Distribution des candidatures selon le sexe depuis 2007 (%)**



Champ : Ensemble des candidatures enregistrées (N = 495 en 2020).

Contrairement aux deux années précédentes, cette année, le devenir des candidatures des hommes et des femmes diffère. Si l’on observe toujours à peu près la même proportion de dossiers non transmis ou non recevables, les proportions de candidatures qualifiées et non qualifiées, elles, se distinguent (voir Figure 5).

**Figure 5. Devenir des candidatures selon le sexe**

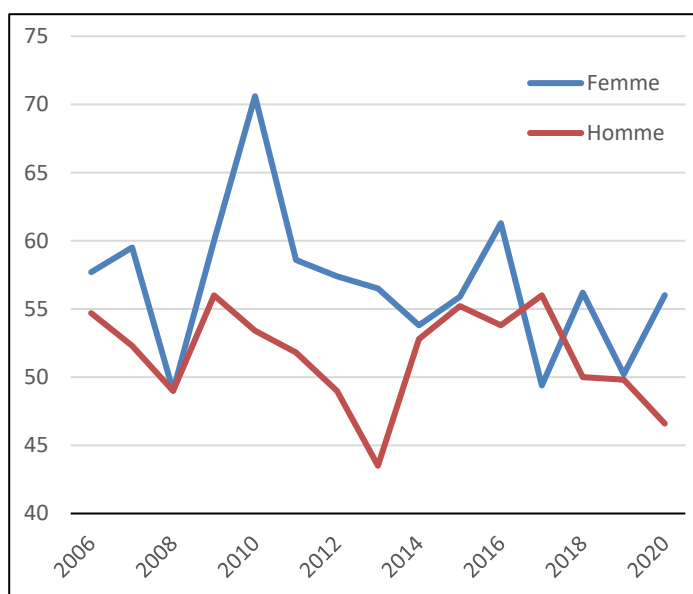
	Qualifié-e	Non qualifié-e	Non recevable	Non transmis/renoncement	Total	Effectifs
Femmes	51,5	40,4	1,1	7,0	100,0	272
Hommes	42,6	48,9	0,9	7,6	100,0	223
Ensemble	47,5	44,2	1,0	7,3	100,0	495

Champ : Ensemble des candidatures enregistrées (N = 495).

En 2020 en effet, et contrairement aux deux années précédentes, le taux de qualification des candidatures féminines a été significativement supérieur à celui des candidatures masculines : 56,0% des candidatures féminines examinées ont été qualifiées, contre seulement 46,6% des candidatures masculines examinées - ce qui renoue avec la tendance décennale à une meilleure réussite des femmes à la qualification (voir Figure 6).

**Figure 6. Évolution du taux de qualification selon le sexe, depuis 2006 (%)**

Année	Femmes	Hommes	Ensemble
2006	57,7	54,7	56,3
2007	59,5	52,3	55,8
2008	49,0	49,0	49,0
2009	60,0	56,0	58,0
2010	70,6	53,4	61,9
2011	58,6	51,8	55,1
2012	57,4	49,0	53,3
2013	56,5	43,5	50,1
2014	53,8	52,8	53,4
2015	55,9	55,2	55,6
2016	61,3	53,8	57,7
2017	49,4	56,0	52,3
2018	56,2	50,0	53,4
2019	50,2	49,8	50,0
2020	56,0	46,6	51,8



Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 454).

En resserrant l'observation aux dossiers examinés dont la thèse a été soutenue en sociologie ou démographie (N = 239), on continue d'observer un écart de 9 points en faveur des femmes : parmi les candidatures féminines examinées en sociologie ou démographie, le taux de qualification s'élève à 72,3%, contre 63,3% parmi les candidatures masculines. Mais, pour les deux sexes, en 2020 le taux de qualification pour les titulaires d'un doctorat en sociologie ou démographie, tous sexes confondus, est de 68,2%, soit à un niveau bien plus élevé que pour l'ensemble (+ 16 points), comme les années précédentes.

**Figure 7. Taux de qualification des titulaires d’un doctorat de sociologie ou démographie, selon le sexe**

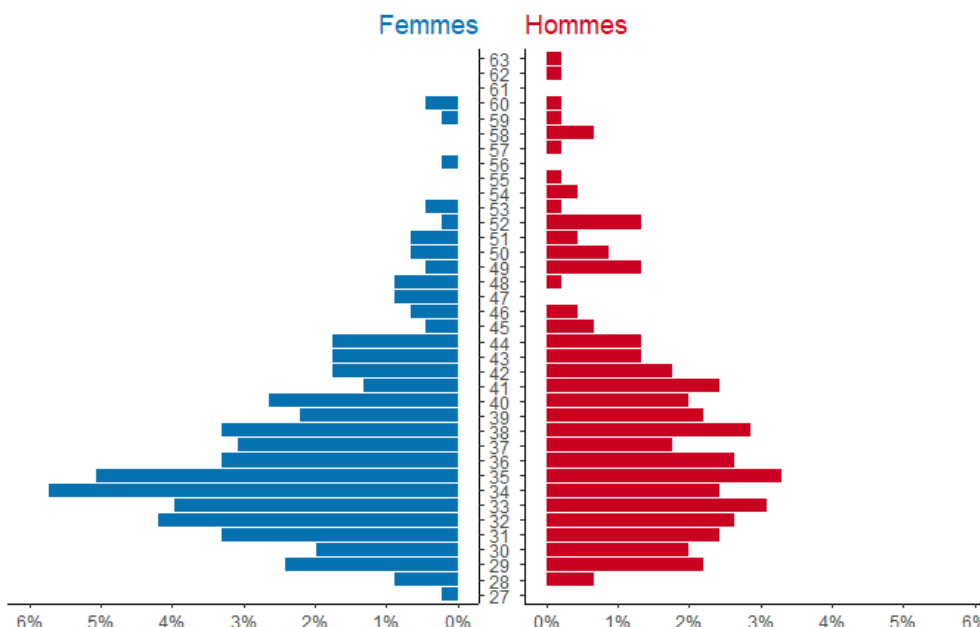
	Qualifié-e	Non qualifié-e	Total	Effectifs
Hommes	72,3	27,7	100,0	130
Femmes	63,3	36,7	100,0	109
Ensemble	68,2	31,8	100,0	239

Champ : Ensemble des candidatures examinées en sociologie et démographie (N = 239).

### 3.3. L’âge des candidat.es et des qualifié.es

La grande majorité (61,4%) des candidat.es dont les dossiers ont été examinés ont entre 30 et 39 ans, comme le montre la pyramide des âges de la Figure 8.

**Figure 8. Distribution des candidatures examinées selon l’âge et le sexe**

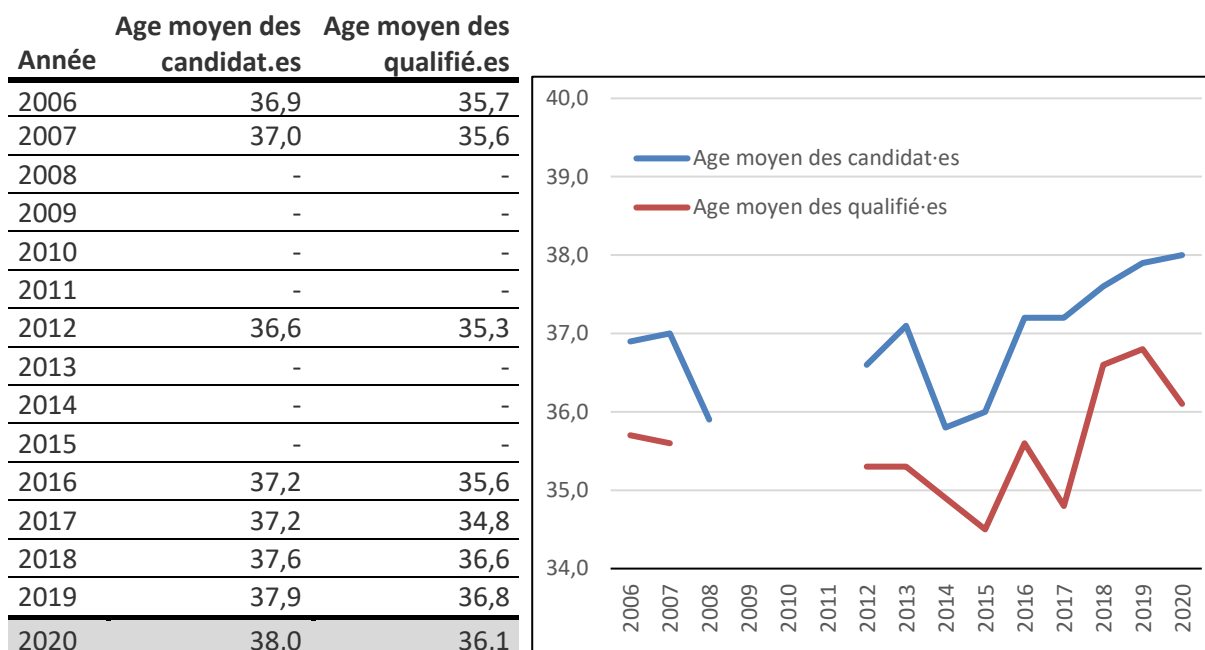


Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 454).

L’âge moyen de l’ensemble des candidat.es, qui restait compris entre 36 et 37 ans depuis 2006, autour de 37 ans jusqu’en 2015, tend à augmenter depuis cinq ans, pour atteindre désormais 38 ans (Figure 9). L’âge moyen des qualifié.es reste inférieur à l’âge moyen des candidat.es, avec des qualifié.es âgé.es en moyenne de 36 ans, soit trois ans et demi de moins que les non-qualifié.es (39,5 ans)<sup>9</sup>. **En 2020, l’âge moyen des femmes et des hommes qualifié.es était très proche (36,0 ans versus 36,3 ans).**

<sup>9</sup> Les âges médians de l’ensemble des candidat.es, des qualifié.es et des non-qualifié.es sont respectivement de 36, 35 et 38 ans.

**Figure 9. Âges moyens des candidat.es et âges moyens des qualifié.es depuis 2006**



Champ : pour l'âge moyen des candidat.es, ensemble des candidatures enregistrées (N = 495 en 2020) ; pour l'âge moyen des qualifié.es, ensemble des candidatures qualifié.es (N = 235 en 2020).

Note : Pour les années 2008 à 2015, ces âges moyens n'ont généralement pas été communiqués dans les rapports de la section.

La proportion de qualifié.es varie selon l'âge des candidats, mais ces variations sont en partie liées aux petits effectifs en jeu. Dans l'ensemble, **la proportion de candidat.es qualifié.es décroît continûment avec l'âge** : les trois quarts (75%) des moins de 30 ans sont qualifié.es, et plus de la moitié des 30-39 ans le sont également, mais seulement entre un quart et un tiers des 40-54 ans, et seulement 14,3% des 55 ans et plus (Figure 10).

**Figure 10. Devenir des candidatures selon l'âge**

	Qualifié.e	Non qualifié.e	Non recevable	Non transmis/renoncement	Total	Effectifs
- de 30 ans	75,0	15,6	0,0	9,4	100,0	32
30-34 ans	55,2	38,3	1,3	5,2	100,0	154
35-39 ans	52,1	43,0	0,0	4,9	100,0	142
40-44 ans	35,6	55,6	0,0	8,9	100,0	90
45-49 ans	23,5	55,9	5,9	14,7	100,0	34
50-54 ans	34,5	48,3	3,4	13,8	100,0	29
55 ans et +	14,3	78,6	0,0	7,1	100,0	14
Ensemble	47,5	44,2	1,0	7,3	100,0	495

Champ : Ensemble des candidatures enregistrées (N = 495).

Parmi les docteur.es en sociologie ou démographie, on observe le même phénomène que pour l'ensemble des candidatures : la proportion de qualifié.es y décroît à mesure que l'âge augmente, la remontée après 50 ans n'étant pas significative en raison des trop faibles effectifs (Figure 11).

**Figure 11. Devenir des candidatures en sociologie et démographie selon l'âge**

	Qualifié.e	Non qualifié.e	Non recevable	Non transmis/renoncement	Total	Effectifs
- de 30 ans	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	15
30-34 ans	76,9	21,8	1,3	0,0	100,0	78
35-39 ans	67,1	32,9	0,0	0,0	100,0	70
40-44 ans	57,4	40,4	0,0	2,1	100,0	47
45-49 ans	37,5	62,5	0,0	0,0	100,0	16
50-54 ans	53,8	46,2	0,0	0,0	100,0	13
55 ans et +	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0	2
<b>Ensemble</b>	<b>67,6</b>	<b>31,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>100,0</b>	<b>241</b>

Champ : ensemble des candidatures enregistrées en sociologie et démographie (N = 241).

Note : Les disciplines d'inscription des thèses des candidatures non transmises ou irrecevables ne sont pas enregistrées correctement car nous n'y avons pas accès.

Conformément à la législation, l'âge des candidat.es n'est jamais pris en compte par les rapporteur.trices dans l'évaluation des dossiers. Seul le temps écoulé depuis la soutenance de thèse est considéré. Les dossiers qui présentent une thèse soutenue depuis de nombreuses années, mais qui n'a pas été valorisée par des publications ou sans une activité de recherche significative depuis la soutenance de la thèse sont, de fait, pénalisés pour la qualification ou la requalification. Lors de la session 2020, **39% des candidatures** (soit 191 sur 495) **émanaient de docteur.es ayant soutenu leur thèse dans l'année précédente** (en 2019). Pour ce groupe de candidatures, **la proportion de qualifié.es est nettement plus élevée : 64,9% contre 47,6% pour l'ensemble** (Figure 12).

**Figure 12. Devenir des candidatures selon l'ancienneté de la soutenance**

	Qualifié.e	Non qualifié.e	Non recevable	Non transmis/renoncement	Total	Effectifs
- de 1 an	64,9	26,7	0,5	7,9	100,0	191
1 an	23,8	70,2	1,2	4,8	100,0	84
2 ans	16,0	80,0	0,0	4,0	100,0	25
3 ans	23,3	63,3	0,0	13,3	100,0	30
4 ans	63,9	30,6	0,0	5,6	100,0	36
5 ans et +	44,5	45,3	2,3	7,8	100,0	128
Ensemble	47,6	44,1	1,0	7,3	100,0	495

Champ : Ensemble des candidatures enregistrées (N = 495).

De fait, le taux de qualification varie selon l'ancienneté de la soutenance de la thèse. En 2020, les taux de qualification les plus élevés s'observent, d'une, part parmi les candidat.es ayant soutenu leur thèse l'année précédant la session (70,9%) et, d'autre part, parmi celles et ceux ayant soutenu leur thèse au moins quatre ans avant la session (Figure 12). Ce rebond des taux de qualification s'explique alors par la forte proportion de demandes de requalification (62% des candidatures examinées dont la thèse date de quatre ans, et encore 37% des candidatures dont la thèse date de 5 ans et plus)<sup>10</sup>. Les taux de qualification des candidat.es ayant soutenu leur thèse dans une période allant de plus d'un an à moins de quatre ans avant la session sont plus bas, ce qui s'explique principalement par la proportion plus élevée, parmi elles et eux, de candidat.es qui avaient déjà échoué à la qualification une ou plusieurs fois les années précédentes.

<sup>10</sup> La qualification est valable quatre années.

**Figure 13. Taux de qualification depuis 2005 selon l'ancienneté de la soutenance (%)**

Année	Moins d'un an	Un an	Deux ans	Trois ans	Quatre ans	Cinq ans et plus
2005	62,9	51,5	34,8	35	64,5	-
2006	66,7	31,8	57,1	46,1	56,2	-
2007	65,6	31,7	30,4	20	67,6	-
2008	64	37	11	25	61	33
2009	62	49	57	31	83	56
2010	-	-	-	-	-	-
2011	-	-	-	-	-	-
2012	65,7	38,7	31,4	25	63,2	56,8
2013	63,8	26,8	30,3	10,5	51,9	53,3
2014	60,6	40	27	42	63	54,8
2015	66,3	32,8	28,9	41,7	54,5	63,0
2016	69,4	46,4	41,4	0	53,3	57,7
2017	65,6	39,4	44,4	50	56,4	36,3
2018	60,4	34,5	40,6	38,1	50	62,9
2019	64,2	37,8	31,6	28	54,5	47,7
2020	70,9	25,3	16,7	26,9	67,6	49,6

Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 454).

### 3.4. Les candidat.es titulaires d'un doctorat obtenu à l'étranger

Comme pour l'âge, la nationalité des candidat.es n'est pas prise en compte dans l'instruction des dossiers (ce qui pourrait constituer un cas de discrimination). Il est néanmoins intéressant de rendre compte du devenir des candidatures selon le pays de soutenance de la thèse. La faiblesse des effectifs des thèses non soutenues en France invite toutefois à la prudence dans le commentaire des données : 39 dossiers examinés proviennent de thèses soutenues dans une université ou un établissement à l'étranger (Figure 14).

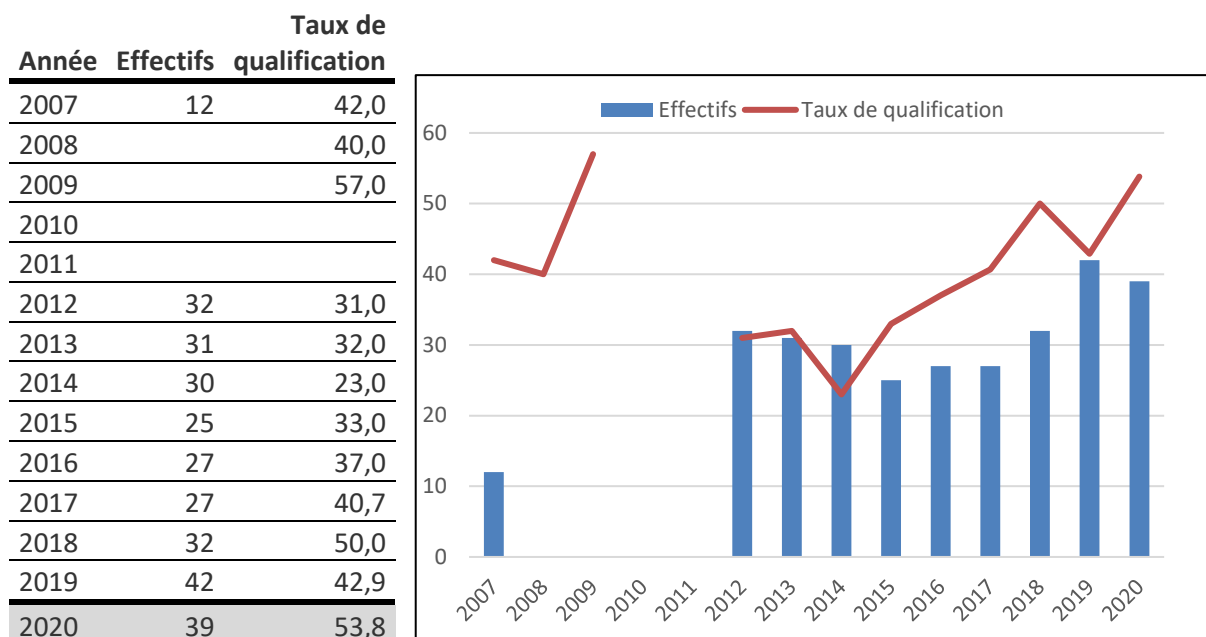
**Figure 14. Devenir des candidatures selon le pays d'obtention du doctorat**

	Qualifié.e	Non qualifié.e	Total	Effectifs
France	51,6	48,4	100,0	415
Etranger	53,8	46,2	100,0	39
Ensemble	51,8	48,2	100,0	454

Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 454).

Après avoir connu une légère baisse entre 2015 et 2017, le nombre de dossiers examinables des candidat.es titulaires d'une thèse soutenue à l'étranger est remonté autour de 40 dossiers par an, soit une dizaine de plus que durant la période précédente (Figure 15). Le taux de qualification s'est dans le même temps élevé jusqu'aux environs de 50%, soit plus de deux fois plus qu'au plus bas (23,0% en 2014), **ce qui le rend identique au taux de qualification des dossiers dont la thèse a été soutenue en France.**

**Figure 15. Évolutions du nombre de candidatures examinées et taux de qualification des candidat.es ayant soutenu leur doctorat à l'étranger**



Champ : de 2007 à 2009, ensemble des dossiers de candidat.es titulaires d'une thèse étrangère ; depuis 2012, ensemble des dossiers examinés de candidat.es titulaires d'une thèse étrangère (N = 39 en 2020).

### 3.5. La diversité des origines disciplinaires

Les candidatures à la qualification en 19<sup>e</sup> section proviennent de candidat.es issues de nombreuses disciplines (qui sont les disciplines de délivrance de la thèse). La très grande majorité des dossiers examinés (94 %) relève des 15 disciplines retenues dans la Figure 16, avec un très fort éparpillement parmi des disciplines représentant moins de dix dossiers (inférieures à 2 % comme Littérature-Linguistique-Langues, Sciences de l'Information et de la Communication, Géographie, Études urbaines, Psychologie...).

**Figure 16. Évolution de la discipline d'obtention de la thèse des candidatures examinées**

Discipline	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sociologie et démographie*	58,3	48,2	53,4	53,2	53,1	53,2	51,7	52,5	52,6
Science politique	15,4	16,0	16,9	15,4	12,1	14,0	15,2	12,4	13,9
Anthropologie	8,7	9,9	10,1	7,1	10,1	8,8	8,3	5,6	9,5
STAPS	3,5	2,8	3,6	2,4	2,3	1,9	1,9	3,3	2,9
Sciences de l'éducation	2,0	3,7	3,4	4,3	4,4	3,6	1,7	3,1	2,4
Sc. de l'info com	2,0	2,0	1,2	1,0	2,1	2,4	2,8	1,2	2,2
Histoire	3,5	3,9	2,7	4,8	2,3	2,4	3,8	4,6	2,0
Littérature, linguistique, langues			0,7	1,7	1,5	1,7	0,9	1,7	2,0
Géographie	1,0	1,4	1,4	1,8	1,8	1,4	1,9	1,2	1,3
Études urbaines**				1,4	2,1	0,7	1,7	0,8	1,1
Psychologie	0,2	0,2	1,0	0,5	1,3	0,0	0,2	0,6	1,1
Arts					0,5	0,7	0,9	0,6	1,1
Économie	2,0	3,0	1,4	1,7	3,1	1,9	1,9	2,7	0,9
Gestion	0,7	2,1	1,0	1,2	0,5	0,5	0,2	0,8	0,7
Philosophie				1,4	1,8	2,1	1,9	2,7	0,0
Autres						4,8	4,9	6,0	6,2

Champ : ensemble des candidatures examinées (N = 454 en 2020).

\* dont 1,1% de thèses en démographie (N = 5).

\*\* Urbanisme, Aménagement, études urbaines.

Depuis dix ans, à l'exception de l'année 2013, les candidat.es ayant soutenu une thèse en sociologie ou démographie représentent toujours un peu plus de la moitié des candidatures examinées (52,6% en 2020). La deuxième discipline la mieux représentée reste la science politique avec 13,9% des candidatures examinées. Viennent ensuite l'anthropologie (9,5%), les STAPS (2,9%) et les sciences de l'éducation (2,4%). Dans l'ensemble, on constate peu d'évolutions significatives de cette répartition depuis dix ans.

Sur l'ensemble des dossiers examinés, le taux de qualification varie considérablement selon la discipline du doctorat. Celui des doctor.es en sociologie ou démographie est le plus élevé : il est de 67,5%, contre 65,2 % en 2019 (Figure 17). Il est difficile d'établir des tendances par discipline sur les dix dernières années, les fluctuations sont importantes et s'expliquent en partie par les petits effectifs représentés dans certaines disciplines. Cependant, on peut noter que les dossiers avec des thèses en science politique ont un meilleur taux de qualification (constamment supérieur à 50% depuis 2016, et encore 55,6% en 2020) que ceux avec une thèse en anthropologie/ethnologie (34,9% en 2020).

**Figure 17. Évolution du taux de qualification par discipline du doctorat depuis 2011**

Discipline	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sociologie	n.c	69,1	65,5	69,7	70,3	72,8	65,8	68,2	64,5	67,5
Démographie	n.c	33,3	7/9	3/3	3/4	5/6	2/2	4/6	7/8	5/5
Science politique	n.c	43,0	48,0	54,3	47,7	72,3	57,6	59,2	53,3	55,6
Anthropologie	n.c	24,0	27,0	23,8	46,7	38,5	27,0	38,5	18,5	34,9
Ethnologie		14,0	25,0							
STAPS	n.c	41,0	54,0	40,0	50,0	6/9	4/8	2/9	43,8	5/13
Sciences de	n.c	16,0	30,0	28,6	44,4	29,4	46,7	3/8	46,7	3/11
Sc. de l'info com	n.c	36,0	14,0	1/5	1/4	1/8	0/10	2/13	0/6	2/10
Histoire	n.c	31,0	35,0	27,3	25,0	6/9	4/10	16,7	31,8	4/9
Littérature, ...						2/6	1/8	0/4	0/8	2/9
Géographie	n.c	12,0	16,0	0/6	3/6	1/7	1/6	3/9	1/6	1/6
Études urbaines	n.c	33,0	-	0/2	2/6	3/8	0/3	0/8	1/4	0/5
Psychologie	n.c		-	0/4	0/2	0/5	-	0/1	0/3	0/5
Arts						0/2	1/3	0/4	0/3	0/5
Économie	n.c	8,0	7,0	2/6	3/7	3/12	4/8	5/9	3/13	0/4
Gestion	n.c	-	-	1/4	0/3	0/2	1/2	0/1	1/4	0/3
Philosophie					0/6	0/7	2/9	0/9	3/13	0
Autres							15,0	43,5	31,0	17,9

Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 454).

### 3.6. Lieu d'obtention du doctorat

Sur les 454 candidatures reçues, 8,4% émanaient de candidat.es dont la thèse avait été soutenue à l'étranger, pourcentage relativement stable (8,7% en 2019 et 9,5 % en 2018). Parmi les 415 candidatures examinées dont les thèses soutenues en France, 34,7% l'ont été dans des universités hors de l'Île-de-France, 34,6% dans des universités de Paris et de l'Île-de-France, 21,6% dans d'autres établissements de Paris et de l'Île de France (CNAM, IEP, EHESS, ENS, EPHE...) et 1,3% dans d'autres établissements hors de l'Île-de-France (IEP, ENS). La proportion de qualifié.es des universités de Paris et d'Île-de-France, qui s'élève à 50,0%, est légèrement inférieure à la proportion moyenne de 51,8%, mais elle est supérieure à celle des universités de région (45,2%). Les taux de qualification les plus élevés concernent les dossiers dont les thèses ont été soutenues dans les autres établissements de Paris et d'Île de France (63,3%), et hors Île-de-France (4 qualifié.es sur 6) (Figure 18).

**Figure 18. Taux de qualification selon l'établissement de soutenance**

	Qualifié.e	Non qualifié.e	Total	Effectifs
Universités Paris et Ile-de-France	50,0	50,0	100.0	154
Autres établissement Paris et IDF	63,3	36,7	100.0	98
Universités hors IDF	45,2	54,8	100.0	157
Autres établissements hors IDF	66,7	33,3	100.0	6
Etranger	55,3	44,7	100.0	38
<b>Ensemble</b>	<b>51,9</b>	<b>48,1</b>	<b>100.0</b>	<b>453</b>

Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 454).

## 4. Données sur la campagne 2020 de qualification aux fonctions de Professeur.e

### 4.1. Les candidatures examinées

Pour la session 2020, 76 candidat.es ont déclaré leur intention de déposer un dossier de candidature à la qualification aux fonctions de Professeur.e des Universités, soit une très légère baisse par rapport à l'année précédente (79 dossiers). Parmi ces 76 dossiers, il y en a en outre 8 qui n'ont pas été reçus par le CNU, et un dossier a été déclaré irrecevable (Figure 19).

**Figure 19. Devenir des candidatures enregistrées (session 2020)**

	Effectifs	%
Qualifié.e	26	34
Non qualifié.e	41	54
Non recevable	1	1
Non transmis/renoncement	8	11
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

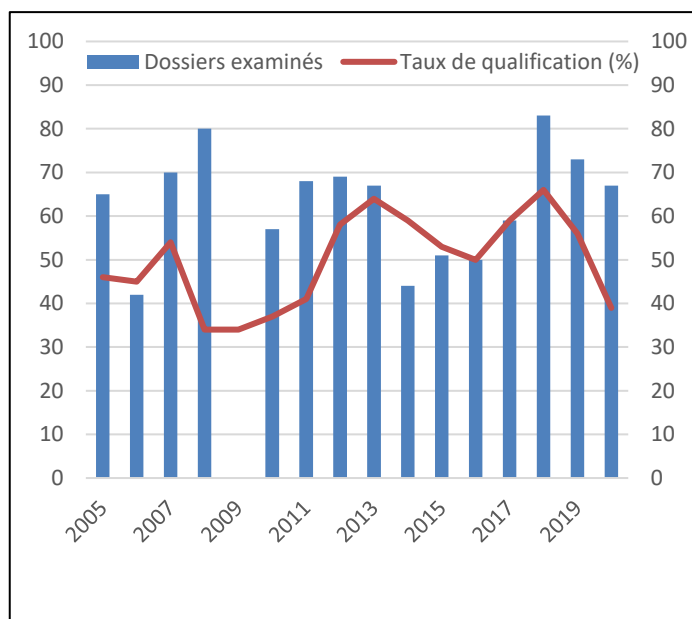
Champ : Ensemble des candidatures enregistrées (N = 76).

L'ensemble de ces dossiers non examinés ou non parvenus représente 12% des candidatures, soit un pourcentage en hausse par rapport à 2019 (8%), mais inférieur ou égal à ceux des années précédentes (13 % en 2018, 22 % en 2017 et 27 % en 2016). 67 dossiers ont donc été examinés, soit un nombre inférieur à celui de 2019 mais supérieur à ceux de 2017 et 2018 (Figure 20).

Parmi les 67 dossiers examinés, 26 ont été qualifiés (soit 39%) et 41 n'ont pas été qualifiés. En 2020, **le taux de qualification à la fonction de Professeur.e des Universités poursuit donc sa baisse** depuis le plus haut atteint, qui était de 66% en 2018 (Figure 20).

**Figure 20. Taux de qualification PU depuis 2005**

Années	Dossiers examinés	Taux de qualification (%)
2005	65	46
2006	42	45
2007	70	54
2008	80	34
2009		34
2010	57	37
2011	68	41
2012	69	58
2013	67	64
2014	44	59
2015	51	53
2016	50	50
2017	59	59
2018	83	66
2019	73	56
2020	67	39



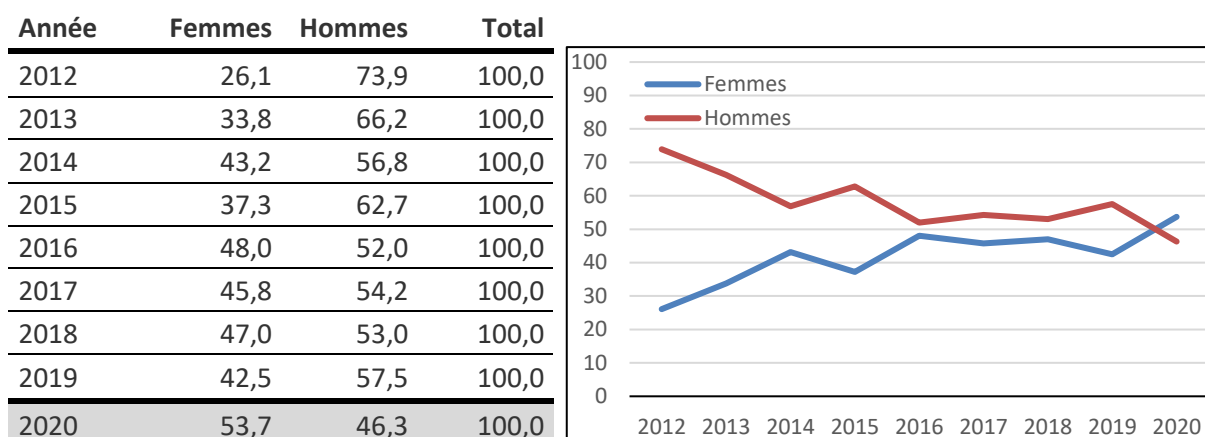
Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 67 en 2020).

#### 4.2. La distribution des candidat.es par sexe

Sur les 67 candidatures examinées, 36 étaient présentées par des femmes, soit 53,7%. Cette proportion de femmes est inédite : c'est la première fois depuis huit ans que les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les qualifié.es aux fonctions de professeur.e ( Figure 21). Le taux de qualification commence ainsi à se rapprocher de la proportion de femmes parmi les MCF de la section 19 : les femmes représentaient en effet 56% du corps des MCF de la section 19 en 2019<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Source : Fiches démographiques des sections du CNU 2018-2019, [https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/23/8/19\\_1316238.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/23/8/19_1316238.pdf).

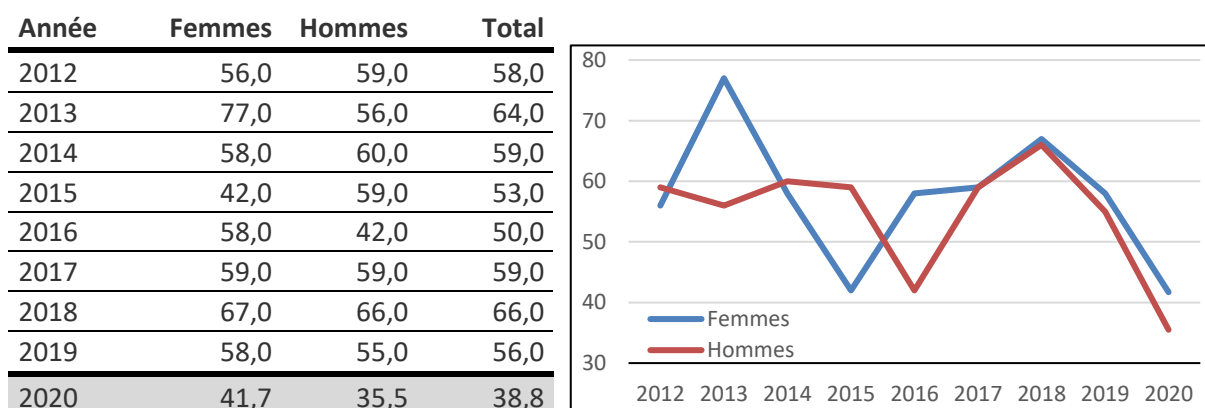
**Figure 21. Distribution des candidatures examinées par sexe depuis 2012**



Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 67).

En 2020, 41,7% des dossiers présentés par des femmes ont été qualifiés, pourcentage cette année significativement supérieur à celui des dossiers présentés par des hommes, qui atteint cette année seulement 35,5% (Figure 22). L'écart est encore plus grand quand on considère seulement les candidatures examinées en sociologie et démographie : le taux de qualification des femmes s'y élève à 64,3%, tandis que celui des hommes atteint seulement 47,1%.

**Figure 22. Évolution du taux de qualification par sexe depuis 2012**

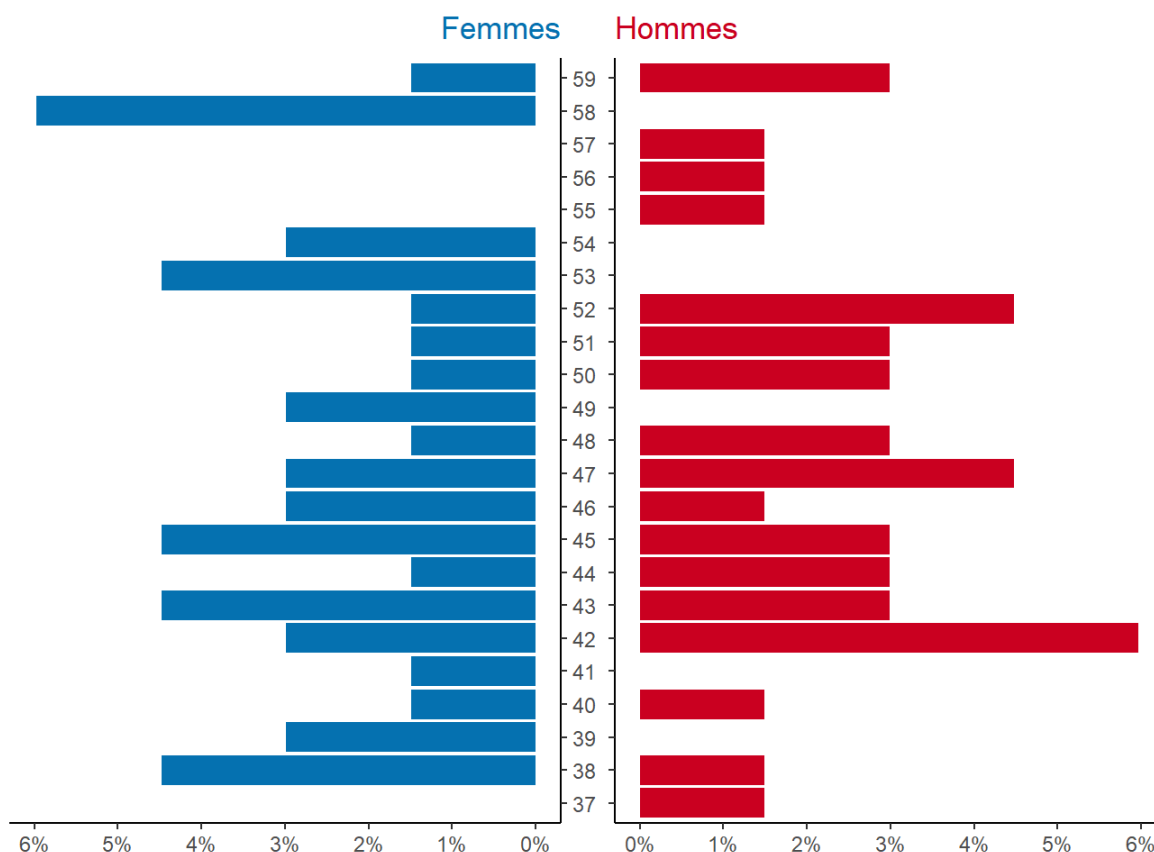


Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 67 en 2020).

### 4.3. L'âge des candidat.es et des qualifié.es

En 2020, l'âge moyen des candidat.es dont le dossier a pu être examiné est de 49,9 ans, un âge presque identique à celui de 2019 et de presque 2 ans supérieur à ceux observés en 2018 et 2017 (47,7 ans et 47,9 ans). 23,9% des dossiers examinés ont été présentés par des collègues âgé.es de moins de 45 ans (contre 20% en 2019), tandis que plus de la moitié (53,7%) des dossiers ont été présentés par des collègues âgé.es entre 45 et 54 ans et encore plus d'un sur cinq (22,4%) par des collègues âgé.es de plus de 55 ans, ce qui donne une pyramide des âges sans mode flagrant (Figure 23).

**Figure 23.** Distribution des candidatures examinées selon l'âge et le sexe



Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 67).

Le taux de qualification varie fortement selon les classes d'âge : c'est parmi les 45- 49 ans (classe d'âge la plus représentée) que le taux de qualification est le plus élevé (57,1%) tandis qu'il ne dépasse pas 50% parmi les classes d'âges plus âgées ou plus jeunes (Figure 24).

**Figure 24.** Taux de qualification selon l'âge

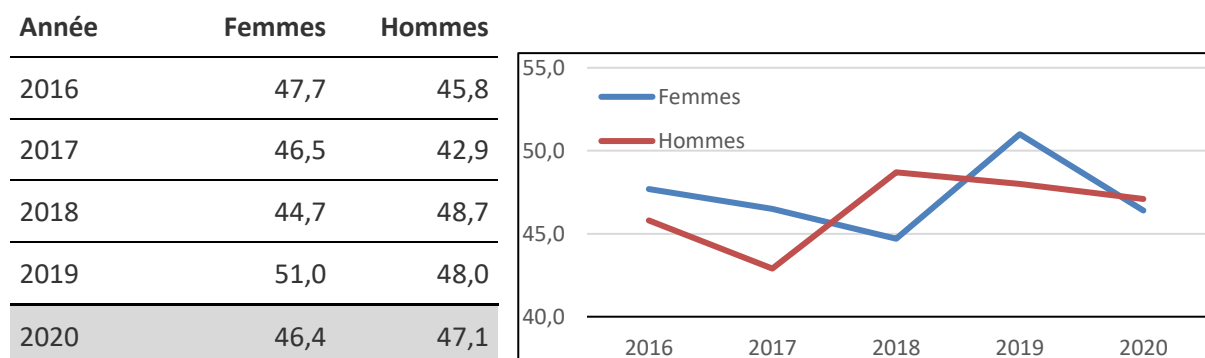
	Qualifié.e	Non qualifié.e	Total	Effectifs
35-39 ans	100,0	0,0	100,0	1
40-44 ans	46,7	53,3	100,0	15
45-49 ans	57,1	42,9	100,0	21
50-54 ans	26,7	73,3	100,0	15
55 ans et +	13,3	86,7	100,0	15
Ensemble	38,8	61,2	100,0	67

Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 67).

En 2019, l'âge moyen des qualifié.es est de 46,8 ans, soit presque 5 ans de moins que les non-qualifié es (51,3 ans). En revanche, on observe cette année peu de différence d'âge en

fonction du sexe : en moyenne 46,4 ans pour les femmes qualifiées en 2020, et 47,1 ans pour les hommes (Figure 25).

**Figure 25. Évolutions des âges moyens des qualifié.es par sexe depuis 2016**



Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 67).

#### 4.4. Date et lieu d'obtention des HDR et origine disciplinaire

Sur les 76 candidatures reçues en 2020, **35 avaient obtenu leur HDR l'année précédente (soit 46%)**. Parmi ces candidatures, les deux tiers (65,6%) de celles qui ont été examinées ont été qualifiées, alors que c'est le cas de seulement 2 des 30 candidatures dont l'HDR datait de plus d'un an (Figure 26). Parmi ces dernières, on trouve une proportion importante de candidat.es qui avaient déjà candidaté en vain à la qualification les années précédentes.

**Figure 26. Taux de qualification selon l'ancienneté de la soutenance**

	Qualifié.e	Non qualifié.e	Total	Effectifs
- de 1 an	65,6	34,4	100,0	32
1 an	20,0	80,0	100,0	5
2 ans	0,0	100,0	100,0	5
3 ans	50,0	50,0	100,0	2
4 ans	50,0	50,0	100,0	2
5 ans et +	9,5	90,5	100,0	21
Ensemble	38,8	61,2	100,0	67

Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 67).

Pour près de la moitié des dossiers examinés (47,8%), l'HDR a été soutenue en Île-de-France (universités et autres établissements). En 2020, les taux de qualification des HDR soutenues en Île-de-France s'élèvent à 55,0% dans les universités, et à 83,3% dans les autres établissements (ENS, EHESS, etc.), alors qu'hors Île-de-France ils ne sont que de 11,1% et 50,0% respectivement.

Pour un peu moins de la moitié des dossiers examinés (31 sur 67), l'HDR a été obtenue en sociologie ou démographie (1 seul dossier pour cette seconde discipline). **Pour ces dossiers, le taux de qualification s'élève à 54,8%** alors qu'il n'est que de 25% (9 sur 36) pour les dossiers dont l'HDR a été soutenue dans une autre discipline<sup>12</sup> que la sociologie ou la démographie.

---

<sup>12</sup> Les autres disciplines les plus représentées parmi les candidatures examinées sont la science politique, les sciences de l'éducation, l'économie et l'anthropologie-ethnologie.

## 5. Les avancements de grade

Depuis la session 2018, en matière d'avancement de grade, les sections CNU sont concernées par certaines nouvelles mesures issues du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), mis en œuvre par le ministère de la Fonction publique avant l'élection de l'actuel Président de la République. Une ligne directrice de ce protocole est de garantir le principe d'un déroulé de carrière sur deux grades<sup>13</sup>.

Dans l'enseignement supérieur, les deux corps d'enseignant.es-chercheur.es ont été directement concernés<sup>14</sup>. Dans le corps des Professeur.es, le protocole PPCR a consisté à créer un 7<sup>e</sup> échelon dans la 2<sup>e</sup> classe des PR, qui permet d'évoluer jusqu'en haut de la hors-échelle B de la fonction publique. C'est un échelon supplémentaire, il n'implique donc aucun barrage ni accès spécifique. Dans le corps des Maître.sses de Conférences, le protocole PPCR a consisté à créer un échelon spécial dans la Hors-classe des MCF, qui permet d'évoluer jusqu'en haut de la hors-échelle B. C'est un échelon spécial (pas un grade), mais l'accès à cet échelon est contingenté et conditionné au fait d'avoir accumulé au moins trois ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de la hors-classe.

La procédure d'avancement de grade concerne donc :

- Les passages à la « hors classe (MCHC) » pour les maître.sses de conférences de classe normale ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon et, à « l'échelon exceptionnel dans la hors-classe », pour les maître.sses de conférences hors-classe ayant accumulé 3 ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de la hors-classe ;
- Les passages à la « première classe (PR1C) » pour les professeur.es de seconde classe, à la « classe exceptionnelle 1 (PR-CEX1) » pour les professeur.es de première classe et enfin à la « classe exceptionnelle 2 (PR-CEX2) » pour les professeur.es de classe exceptionnelle 1.

Comme pour les autres passages de grade, le CNU est concerné par 50% des promotions<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> C'est pour cette raison que de nombreux corps qui comportaient plus de deux grades ont été concernés par des fusions de classes ou grades, ce qui permet de réduire les risques de blocage de carrière en haut d'un grade ou d'une classe alors qu'il reste encore aux agents plusieurs années de service à accomplir. Le corps des chargé-es de recherche (au CNRS et dans tous les EPST) a été concerné : les classes 1 et 2 des chargé-es de recherche ont été fusionnées en une classe normale, une hors-classe a été créée et permet désormais d'accéder à des niveaux indiciaires supérieurs à celui atteint jusque-là par le haut de la 1<sup>e</sup> classe des chargé-es de recherche. Pour les MCF, la fusion des classes 1 et 2 en une classe normale avait eu lieu en 2001.

<sup>14</sup> Outre quelques revalorisations indiciaires relativement faibles (hausse de 20 points d'indice au total réparties sur trois ans suite au différé d'un an décidé par le gouvernement à l'automne 2017).

<sup>15</sup> Les contingents de promotion (partagés en 50% pour le CNU et 50% pour les établissements) sont calculés chaque année au prorata du nombre de promouvables. Depuis 2011, ils sont globalement plus favorables pour les corps d'EC que par le passé et sont stables. L'année 2019, les ratios étaient les suivants : 20% pour la HC des MCF ; 15% pour la 1<sup>e</sup> classe des PR ; 15% pour le 1<sup>er</sup> échelon de la Classe Exceptionnelle ; 21% pour le 2<sup>e</sup> échelon de la CE.

Les contingents de promotion disponibles pour la session 2020 étaient proches de ceux de 2019 :

- 12 passages à la HC pour les MCF-CN (contre 10 en 2018) pour 50 demandes reçues
- 2 passages à l'échelon exceptionnel dans la hors-classe des MCF (idem en 2018) pour 6 demandes reçues
- 9 passages à la 1<sup>e</sup> Classe pour les PR2C (contre 7 en 2019 et 8 en 2018) pour 42 demandes reçues
- 4 passages à la CEX1 pour les PR1C (contre 3 en 2019 et 4 en 2018) pour 21 demandes reçues
- 3 passages à la CEX2 pour les PRCEX1 (idem en 2019) pour 18 demandes reçues

Comme les années précédentes, le nombre de dossiers de promotion déposés est très inférieur au nombre de candidat.es susceptibles de déposer une candidature (Figure 27), mais varie moins selon le corps et le grade que les années précédentes. Un peu moins d'un.e maître.sse de conférence promouvable à la hors classe sur trois présente sa candidature contre près de 5 sur 10 parmi les collègues ayant atteint les conditions d'accès à l'échelon exceptionnel. Et par rapport à 2017, les taux de dépôt des PR2 augmente légèrement tandis que celui des PR1 baisse légèrement (les petits effectifs incitent à la prudence sur l'évolution d'une année à l'autre).

**Figure 27. Nombre de candidat.es promouvables, nombre de dossiers déposés (et %) et contingents de promotion pour la session 2020**

Grade	Candidat.es susceptibles de déposer une candidature	Candidatures déposées	Dont candidatures déposées par des femmes	Taux de dépôt	Taux de dépôt pour les femmes	Contingent des promotions au grade supérieur
MCF CN	174	50	27	28,7%	15,51%	12
MCF HC	21	6	3	28,6%	14,28%	2
PR 2C	109	42	19	38,5%	17,43%	9
PR 1C	72	21	9	29,2%	12,5%	4
PR CEX1	40	18	1	45,0%	2,5%	3
Total	416	137	59			30

Champ : Ensemble des candidatures reçues (N = 137).

Cette année encore, le nombre de candidatures soumises aux CNU a été nettement inférieur au nombre potentiel de candidat.es, c'est-à-dire de collègues dont l'ancienneté dans le grade est suffisante pour prétendre à un avancement (ce point est vérifié par les établissements puis par le ministère, qui nous transmet les listes des candidat.es promouvables). C'est **tout particulièrement le cas des femmes** dont les taux de dépôt sont très en-deçà du taux moyen. Bien que cela tende à augmenter le nombre de dossiers à évaluer, **nous ne pouvons qu'encourager tous et toutes les collègues à déposer leur dossier de candidature.**

La procédure d'examen des candidatures à un avancement se distingue de celle utilisée dans le cas de la qualification : le nombre limité de promotions attribuables nécessite, en effet, de classer les candidat.es. Mais les procédures se rejoignent sur un point essentiel : la désignation de deux rapporteur.trices est réalisée (*cf.* Annexe 2 grille d'évaluation), en respectant les règles de déport (*cf.* Annexe 4).

### *5.1. Candidatures à l'échelon spécial dans la hors-classe des MCF*

Pour candidater à l'échelon spécial de la hors-classe (nouveau depuis 2017), la condition est de compter au moins trois ans d'ancienneté dans l'échelon 6 (échelon sommital de la hors-classe) et, parmi les critères, « l'investissement des maîtres de conférences dans leur mission d'enseignement doit être particulièrement pris en compte » (article 40 du décret – modifié- 84-431 du 6 juin 1984)

Les deux différences avec la promotion à la hors-classe des MCF sont les suivantes :

- La source réglementaire indique clairement qu'il faut privilégier la **mission d'enseignement dans l'examen des dossiers** (alors qu'au CNU, pour la HC et les passages dans le corps des PU, c'est l'équilibre des volets des missions des EC qui prévaut et souvent un bon volet recherche) ;
- Le calcul et le renouvellement des contingents : il est fixé, au terme d'une montée en charge progressive sur 7 ans, à 10% du corps des MCF (2% en 2017, 4% en 2018, puis 1% par pendant 4 ans).

Ce deuxième point est très important : au terme des 7 ans de montée progressive, « l'alimentation de cet échelon spécial dépendra uniquement des départs en retraite des MCF promus à cet échelon. J'appelle dès à présent votre attention sur l'impact de l'âge des MCF hors classe nommés à l'échelon exceptionnel quant aux possibilités ultérieures d'accès à cet échelon » (lettre du chef de service adjoint de la DGRH aux Présidences de section CNU).

Outre la qualité générale des dossiers, notamment l'investissement pédagogique (objectivé par des responsabilités pédagogiques diverses : direction de département ou d'UFR, de diplômes, de mentions, de parcours, etc.), l'ancienneté dans le corps, l'âge et la distance à l'âge de départ à la retraite ont donc été regardés très attentivement par le CNU 19.

Les deux dernières années, les MCF HC promu.es à cet échelon exceptionnel cumulent 19 à 35 ans d'ancienneté dans le corps, dont 9 à 15 ans dans la hors-classe, et se situent à une distance de l'âge à la retraite de 1 an à 12 ans.

### *5.2. Candidatures à la hors-classe des MCF*

Pour candidater à la hors-classe (HC) des MCF, il faut remplir deux conditions : avoir accompli au moins 5 ans de services en qualité de MCF et être parvenu au 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale au 31 décembre de l'année précédente.

Les modifications statutaires de 2009 se sont limitées à réduire à 1 an le 1<sup>er</sup> échelon de la CN mais ont surtout introduit des règles de reclassement plus favorables que par le passé.

Il n'en reste pas moins que pour les MCF recruté.es avant 2009 (et en particulier avant 2007), il faut encore 16 ans d'ancienneté pour atteindre le 7<sup>e</sup> échelon et être promouvable à la HC. Depuis 2009, la plupart des MCF recruté.es sont reclassé.es au moins au 3<sup>e</sup> échelon, jusqu'au 5<sup>e</sup> pour celles et ceux qui présentent soit des parcours « d'excellence » (élève fonctionnaire et/ou contrat doctoral et/ou ATER, complétés d'une ou plusieurs années de CDD en post-doc), soit des parcours longs de précarité dans l'ESR (recrutement 7, 8, 9 ans ou plus après la thèse). Ces changements statutaires survenus en 2009 expliquent en partie les fortes disparités que nous constatons depuis trois ans : entre « jeunes » MCF (dans la carrière) et MCF plus expérimenté.es et/ou plus âgé.es.

Une mise en œuvre claire du principe du déroulement de la carrière sur deux grades aurait pu/dû signifier un passage automatique à la hors-classe dès que l'échelon sommital de la classe normale est atteint (le 9<sup>e</sup>). Cela n'est pas le cas !

Mais la DGRH, dans une note adressée par son Chef de service adjoint aux Présidents de section CNU (une note similaire a été envoyée aux Présidences d'université), nous enjoint clairement à le mettre en œuvre : « *il vous appartient donc d'effectuer des choix permettant le respect effectif de ce principe* ».

Depuis 2018, le CNU 19 a été encore plus attentif à la prise en compte de l'ancienneté dans le grade et dans l'échelon atteint par les promouvables au moment de leur demande et a veillé à ne pas favoriser les seules candidates de l'échelon 7 et/ou celles et ceux à l'ancienneté relativement courte en comparaison de certain.es entré.es dans la fonction publique au cours des années 1990-2007.

Les 12 candidat.es qui ont obtenu une promotion à la HC des MCF par la CNU en 2019 présentaient des anciennetés dans le corps comprises entre 14 et 28 ans. Pour la campagne 2020, les 12 candidat.es présentaient des anciennetés dans le corps comprises entre 14 et 26 ans.

Les promotions à la hors-classe pour les MCF-CN sont votées par l'ensemble de la section 19 ; les promotions dans le corps PU sont discutées et votées par les rangs A uniquement. Un autre point mérite d'être signalé : si l'identification des critères d'avancement de grade dans le corps des professeur.es ne pose pas de problème spécifique (de manière schématique, les professeur.es promu.es présentent de très bons dossiers scientifiques et pédagogiques et témoignent d'un engagement dans les tâches collectives), ce n'est pas toujours le cas des maître.sses de conférences. Parfois, les meilleurs dossiers dans le corps de MCF sont des dossiers de titulaires d'une HDR, qualifié.es aux fonctions de professeur.e et en bonne position pour obtenir un poste de professeur.e à court ou moyen terme. La question se pose alors de savoir s'il faut attribuer un avancement à la hors-classe à des candidat.es qui pourraient n'en bénéficier que peu de temps (avant leur éventuel passage dans le corps des PU) ou s'il faut privilégier d'autres profils de candidat.es. Les débats en session ont conduit à considérer qu'une HDR ne devait pas pénaliser les candidat.es - en particulier dans un contexte de diminution des postes de PU. D'autant que la réussite des MCF qualifié.es au concours de PU tend à devenir plus difficile ces dernières années. Les MCF qualifié.es en quête d'un poste sont, en effet, de plus en plus nombreux.ses comme le

montre l'augmentation du nombre de demande de requalification aux fonctions de PU. C'est là une situation structurelle dont la CP-CNU s'est saisie et à propos de laquelle une discussion s'est engagée avec le MESRI. Dans ce contexte, la section estime qu'il faut être attentif tant aux demandes des collègues MCF titulaires d'une HDR qu'à celles émanant de candidat.es MCF non habilité.es dont l'avancement de carrière est bloqué sans le passage à la hors-classe.

Par ailleurs, au-delà des contraintes statutaires qui définissent les listes des collègues promouvables, la section du CNU prête une grande attention à **l'ancienneté dans le grade** avant d'accorder un avancement. **C'est particulièrement vrai pour le passage à la première classe des PU. Bien qu'accessible sans condition d'ancienneté, le CNU considère que les dossiers méritant examen approfondi en vue d'une promotion doivent présenter une ancienneté de l'ordre de quatre à cinq ans** (sauf cas exceptionnel d'entrée tardive dans le corps ou dossiers absolument exceptionnels). À qualité de dossier comparable, la section a privilégié les candidatures de collègues les plus ancien.nes dans le grade. Elle estime également qu'un.e candidat.e dont la promotion à une classe supérieure est très récente<sup>16</sup> doit avoir fait la preuve que son dossier s'est significativement enrichi depuis sa dernière promotion. **Les qualités ayant autorisé la dernière promotion** (responsabilités, publications, récompenses) **ne sauraient, en elles-mêmes, permettre un nouvel accès à la classe supérieure.** Cette remarque concerne tout particulièrement les professeur.es représentant parfois des dossiers qui n'ont que peu évolué. Dans les faits, un.e candidat.e ayant obtenu sa dernière promotion l'année précédente ou deux années auparavant a très peu de chance d'obtenir de nouveau une promotion.

Enfin, la position des membres de la section est de **ne pas attribuer de promotion aux membres du CNU** (titulaires comme suppléant.es). Cet engagement était déjà pris par la précédente mandature et l'actuelle équipe a réaffirmé son attachement à ce principe. Toutefois, le CNU a un rôle d'appui aux établissements et doit aussi rendre les avis permettant les promotions locales - un engagement que le Ministère rappelle depuis 2014. Pour répondre à cette demande du ministère tout en évitant les conflits d'intérêt, la section fait donc expertiser les dossiers concernés par des rapporteur.trices extérieur.es.

Quand les avis des rapporteur.trices extérieur.es convergent, la section les transmet aux établissements en utilisant la possibilité offerte par la grille d'avis du Ministère (voir modèle d'avis en annexe n°3). Elle renseigne alors l'avis 1b-autres, en ajoutant le texte suivant :

« Le CNU 19 n'attribue pas de promotions sur contingent national à ses membres. Deux rapports établis par des experts extérieurs au CNU ont été communiqués à la section. Les

---

<sup>16</sup> Un ou deux ans, voire trois ans dans la mesure où le dépôt du dossier intervient en début d'année civile : par exemple, un.e candidat.e ayant été promu.e en septembre 2019 et qui dépose son dossier début 2020 n'a en fait que 2 ans et quelques mois d'ancienneté.

deux avis émis par les rapporteurs convergent : le ou la candidat.e satisfait à toutes les exigences mais n'a pu être retenu pour un avancement au titre du contingent national ».

Signalons un dernier point à propos des procédures d'examen des demandes d'avancement. Le CNU-19 recourt à une procédure de discussion et de vote qui lui permet de désigner les candidat.es pouvant bénéficier d'une promotion au titre national. **Cette procédure n'a pas vocation à hiérarchiser les autres candidat.es (ceux et celles ne bénéficiant pas d'une promotion), ni à évaluer l'ensemble des dossiers – ce qui reviendrait à faire du CNU une instance d'évaluation de l'ensemble des enseignants-chercheurs concourant à un avancement.** De ce point de vue, la grille proposée par le ministère pour transmettre les avis n'est pas parfaitement ajustée à la posture évaluative de la section. Les rubriques 2 et 3 de la grille doivent donc être interprétées avec prudence : il ne s'agit pas de jugement absolu mais d'avis relatifs (à l'ensemble des candidat.es qui se présentent une année donnée ; à la procédure qui est orientée vers l'identification des candidat.es classés dans la rubrique 1).

#### Avis sur le dossier

- |  |   |
|--|---|
|  | 1- Le candidat satisfait à toutes ces exigences, mais n'a pu être retenu pour un avancement au titre du contingent national :   |
|  | a- en raison du nombre limité de promotions à la disposition du CNU   |
|  | b- autres : Le CNU 19 n'attribue pas de promotions sur contingent national à ses membres. Deux rapports établis par des experts extérieurs au CNU ont été communiqués à la section. Les deux avis émis par les rapporteurs convergent : le candidat satisfait à toutes les exigences mais n'a pu être retenu pour un avancement au titre du contingent national |
|  | 2- Le candidat présente un <b>dossier qui correspond globalement aux exigences</b> requises, notamment par son implication dans le(s) volet(s) d'activité :   |
|  | - scientifique  |
|  | - responsabilités collectives   |
|  | - pédagogique   |
|  | 3- Le candidat présente un dossier qui doit être consolidé en vue d'une nouvelle demande de promotion   |

Des discussions et échanges ont eu lieu pour décider collectivement de la procédure de vote. Comme dans la section 19 précédente, la procédure de vote adoptée s'est déroulée en plusieurs étapes (cette procédure se répète pour chacun des grades) :

- a) Les rapporteur.trices exposent leur avis sur l'ensemble des candidatures à un avancement de grade.
- b) Une liste courte, correspondant à la liste des candidat.es jugé.es « admissibles » (c'est-à-dire dont le dossier ne présente aucune lacune notable et leur permet d'espérer une promotion), est obtenue par vote sur liste : les candidat.es ayant obtenu une majorité de vote favorable font partie de cette liste d'admissibilité.
- c) Un classement des candidat.es admissibles est ainsi ensuite réalisé, après un ou plusieurs votes sur liste. Le passage d'une liste de *NN* noms (par exemple 20) à une liste de *nn* noms (par exemple 5) se fait par étapes successives, de façon à limiter la dispersion des votes et ainsi réduire l'émergence de candidat.es peu consensuel.les.

Comme pour la qualification, les décisions sont prises de manière collégiale, après discussions sur la base des rapports effectués et des informations figurant dans les dossiers des candidat.es. Il est rappelé que la section 19 ne peut en aucun cas reconstituer ou compléter des dossiers qui présentent un défaut ou un oubli dans son contenu. Les collègues sont totalement responsables de l'état des dossiers qu'ils et elles envoient.

Comme pour la qualification, la section 19 est attentive à la diversité des profils et des types de carrière des collègues (variant selon les lieux d'exercice et les conditions de travail qui en découlent). Elle pondère donc les multiples critères mobilisés (âge académique, position dans la carrière, type de supports dont les candidats ont bénéficié au cours de leur parcours - CRCT, délégation, IUF, qualité de l'investissement scientifique, pédagogique, institutionnel, administratif aux échelles locales, nationales et internationales pour les PU), de manière à ne pas seulement promouvoir des collègues aux dossiers de publication particulièrement volumineux mais aux contributions à la recherche collective de leur site et aux investissements pédagogiques et institutionnels plus mesurés.

## 6. Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

La procédure de dépôt des demandes de congés pour recherches ou conversions thématiques au CNU a été modifiée en 2018. Avant 2018, l'examen des dossiers CRCT se faisait habituellement lors de la session de mai, en même temps que les demandes promotions, et les candidat.es déposaient leur dossier au mois de janvier.

Ce calendrier a été modifié et le début de la procédure est désormais avancé en début d'année universitaire. Pour la campagne 2020, l'application NAOS dédiée à l'enregistrement des dossiers de candidature des enseignant.es-chercheur.es sollicitant un CRCT était ouverte du 24 septembre 2019 au 17 octobre 2019. Pour la campagne 2021, l'application sera ouverte du **24 septembre 2020 au 22 octobre 2020**.

Il est rappelé que les établissements de l'enseignement supérieur sont tenus d'organiser une procédure locale de demandes de CRCT distincte de la procédure nationale, qui continue de s'organiser au cours du second semestre universitaire.

Pour la campagne 2020, la section 19 a reçu **24 dossiers de candidatures** (contre 28 en 2019). Parmi les 24 candidat.es, 4 étaient PU, 20 étaient MCF (contre 7 PU et 21 MCF en 2019) ; 17 étaient des femmes et 7 étaient des hommes (contre respectivement 15 femmes et 13 hommes en 2019).

Le CNU 19 disposait d'un contingent<sup>17</sup> de **5 semestres à attribuer en 2020** (contre 4 en 2019, nombre identique à 2016, mais inférieur d'une unité à 2013, 2014, 2015, 2017 et 2018).

Nous déplorons ce trop faible volume de CRCT alors même que ces congés sont essentiels dans la carrière des enseignant.es-chercheur.es, particulièrement en sociologie/démographie (pour conduire notamment des enquêtes de terrain, réaliser des comparaisons internationales, recueillir et analyser des matériaux empiriques, produire une HDR ou un livre).

Face à cette pénurie, la section 19 a décidé d'attribuer des semestres, et non des années complètes, aux collègues en ayant fait la demande, afin qu'un plus grand nombre puisse en bénéficier.

Le critère essentiel retenu est celui de la **qualité du projet scientifique** dans son ensemble. Ce projet dépassant toujours, en deçà et au-delà, la période de congé envisagée (6 mois ou 1 an), les candidat.es doivent donc bien préciser, *la problématique de leur recherche, la méthodologie envisagée ainsi que le calendrier prévisionnel d'avancement de leur projet*. Dans le cadre du CRCT *stricto sensu*, le stade du projet avancé peut être très

---

<sup>17</sup> Le contingent attribué à chaque section est déterminé par la DGRH du ministère à partir d'une répartition, au prorata de la démographie des sections, du contingent global attribué au CNU pris dans son ensemble. Chaque année, il correspond à 40% des CRCT attribués par les établissements au titre local lors de l'année N-1.

varié : depuis l'enquête de terrain en elle-même, jusqu'au travail de rédaction. Nous soulignons que la simple mention de la participation à un projet financé et labellisé par une institution de recherche (par exemple projet ANR) ne remplace pas le projet scientifique à l'appui de la demande de CRCT. Les membres du CNU 19 doivent pouvoir comprendre le projet en lui-même et ce que le ou la candidat.e fera durant sa période de CRCT.

Le projet doit préciser les éléments suivants : problématique, méthodologie, sources, structure d'accueil éventuelle, type de production et de rendu (ouvrages, rapports, HDR, etc.), calendrier prévisionnel et faisabilité du projet sur la période demandée. Sans exclure les CRCT demandés pour engager des projets d'écriture jouant un rôle important dans la carrière (écriture d'une HDR par exemple), la section est particulièrement attentive aux projets impliquant une enquête empirique nécessitant une forte disponibilité temporelle. Compte tenu du caractère extrêmement limité du contingent à disposition, les CRCT demandés pour avancer des projets éditoriaux sont jugés moins prioritaires. De la même manière, la section n'a pas retenu comme prioritaires les candidatures qui avaient récemment obtenu un CRCT, une délégation dans un EPST (CNRS, INED, IRD, Inserm, Inrae) ou une décharge de service importante accordée pour des activités de recherche (ANR, etc.). Enfin, dans le cas de congés de reconversion, il importe également de prendre aussi en considération la justification et la pertinence de la demande.

Chaque dossier a été attribué à deux rapporteur.trices. Une discussion large a ensuite eu lieu en session sur chaque dossier et c'est à son issue que les membres de la section ont voté pour l'attribution des semestres de congés. Au-delà de la qualité scientifique des projets, la section a également tenu compte, dans la mesure du possible, du moment de la demande du congé dans la carrière, des responsabilités exercées et des conditions d'exercice du métier.

A noter aussi qu'un **CRCT d'une durée de 6 mois peut également être attribué après un congé maternité ou un congé parental**, à la demande de l'enseignant.e chercheur.e. La réglementation en vigueur ne précise pas de délai minimum ou maximum entre le congé maternité /parental et la demande de CRCT. Le CNU arbitre là-encore sur la base du projet soumis, ce type de CRCT devant par ailleurs permettre de faciliter la reprise d'une activité de recherche. Depuis peu, ces demandes sont faites sur **un contingent spécifique**. Pour la campagne 2020, elles ont été examinées en différé par le bureau et les avis ont été renvoyés vers les établissements. Cette procédure va être améliorée par le MESRI à la demande de la CP-CNU et des sections.

Compte tenu du recoupement entre les critères mobilisés par le CNU pour l'attribution des CRCT et ceux utilisés par le CNRS pour attribuer des délégations, les dossiers retenus peuvent être les mêmes. Aussi, la section 19 a-t-elle mise en place une liste complémentaire. Cette année, la liste complémentaire comportait 6 noms mais tout comme l'année dernière, les 5 semestres attribués (à des MCF) ont été immédiatement acceptés.

Le changement de calendrier de la procédure de demande de CRCT, désormais placé avant celui des demandes de délégation au CNRS, semble changer la donne. Le recours à la liste complémentaire devrait se raréfier fortement car les établissements connaissent les résultats des demandes de délégation au CNRS avant de mettre en œuvre la procédure par la voie locale.

En 2021, la session d'examen des dossiers de CRCT par le CNU 19 sera, comme les deux années précédentes, couplée à la session de qualification de fin février.

## 7. Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Le décret sur la PEDR publié le 1<sup>er</sup> juin 2014 a été accompagné d'un logiciel de saisie des évaluations qui ne laisse aucune marge d'autonomie aux sections dans l'attribution des avis (quotas imposés de 20 % de A, 30 % de B et de 50 % de C, désormais nommés 1<sup>er</sup> groupe, 2<sup>e</sup> groupe, 3<sup>e</sup> groupe). La section déplore que cette contrainte lui enlève toute possibilité de proposer un nombre d'avis A et un nombre d'avis B correspondant à la réalité de son évaluation. Des dossiers méritant un avis A se sont vus attribuer un avis B, et des dossiers méritant un avis B n'ont obtenu qu'un avis C.

La section tient à rappeler que les possibilités d'attribution d'avis A, B ou C, dépendent des quotas fixés par le Ministère et du nombre de dossiers déposés. Il est donc évident qu'une *hausse du nombre de dossiers déposés augmente mécaniquement le nombre de possibilités*. Depuis plusieurs années, la section diffuse donc très largement des messages incitant les collègues à déposer un dossier de demande d'attribution de la PEDR.

En 2018, elle a organisé un groupe de travail pour réfléchir aux modalités d'évaluation des dossiers de candidature. Elle a constaté qu'elle faisait partie des sections qui connaissent un taux de dépôt de dossiers de demandes de PEDR parmi les plus bas. En 2016, il était de 9 % alors que la moyenne, toutes sections confondues, était de 12 %, certaines sections se situant nettement au-dessus de 12 % (jusqu'à 19 %). Même si le taux de dépôt de candidatures a augmenté en 2017 et 2018 (quoi que de manière contrastée entre les corps en 2018), il reste encore parmi les plus bas. Les simulations chiffrées effectuées par le groupe de travail, en partant de taux de dépôt plus élevés dans la cohorte d'enseignant.es-chercheur.es concerné.es chaque année, montrent que la proportion d'avis A et B pourrait nettement augmenter. Avec un taux de dépôt maximal plusieurs années de suite, la proportion des collègues bénéficiaires de la PEDR pourrait atteindre 60% à 75% des collègues. Ce qui serait une nette amélioration par rapport à la situation actuelle. Bien sûr, *la section 19 ne délivre que des avis, la décision d'attribution de la PEDR revient ensuite aux universités*. À ce sujet, rappelons que, même si les pratiques peuvent varier entre universités, les avis A (1<sup>er</sup> groupe 20%) du CNU sont suivis, selon les années dans 97 à 99% des cas (100% s'agissant de la 19<sup>e</sup> section en 2016, 89% - soit 25 sur 28 - en 2017 et 2018). Une part non négligeable des avis B (2<sup>e</sup> groupe 30%) sont également suivis de l'octroi de la PEDR (77% des cas toutes sections confondues ; 48% soit 12 sur 25 en 2016, puis 86% en 2017 et 2018) et quelques rares candidat.es évalué.es dans le 3<sup>e</sup> groupe bénéficient de la prime (4%, soit 3 sur 69 en 2017, aucun en 2018).

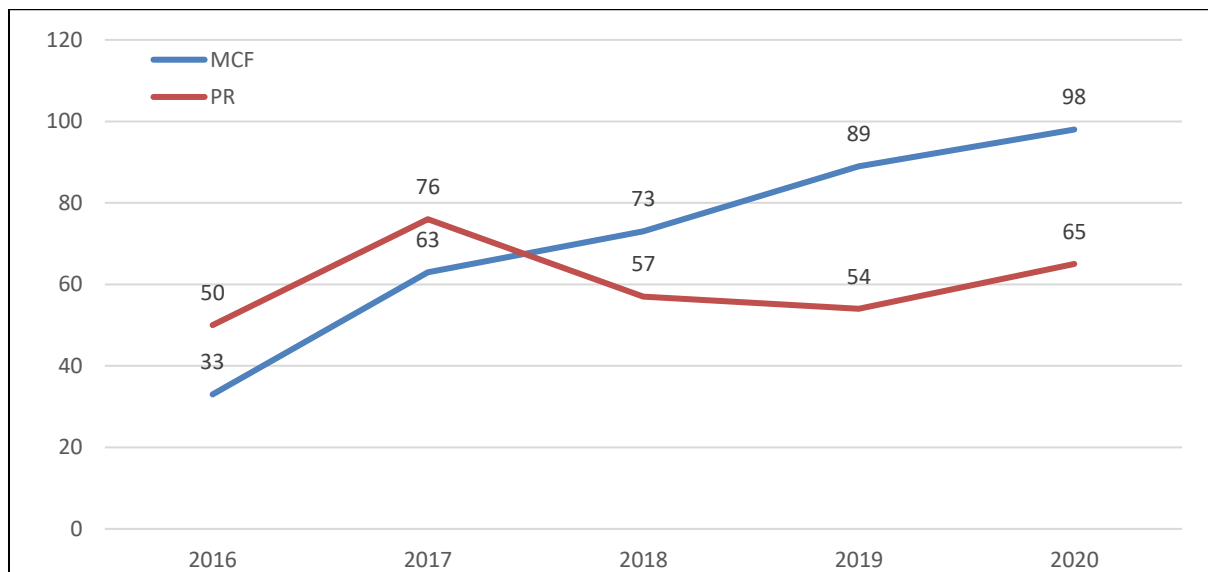
A la suite de ces réflexions et des conclusions de son groupe de travail, la section 19 a donc adopté deux grandes orientations :

1. Inciter le maximum de collègues à déposer un dossier, afin d'élargir la population donc les possibilités d'avis classés dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> groupes. **La section tient donc à nouveau à inviter fortement les collègues à déposer un dossier de demande de PEDR en 2021, quel que soit leur statut et quel que soit leur établissement.**

**Des collègues qui travaillent en IUT ou dans des établissements d'enseignement supérieur autres que les universités hésitent souvent à le faire, la section les incite à ne pas s'auto-censurer.**

2. Appliquer un principe de priorité pour les dossiers qui reviennent en seconde demande : l'ancienneté de la demande devient un critère classant (sous réserve d'avoir une activité minimale de publication, d'encadrement de mémoires ou thèses et de responsabilités)

**Figure 28. Dossiers de demande de PEDR déposés par corps de 2016 à 2020**



Champ : Ensemble des candidatures reçues (N = 163 en 2020).

Dans le collège A, la baisse observée depuis 2017 est enrayée : le nombre de demandes est passé de 54 en 2019 à 65 en 2020. Dans le collège B, la hausse se poursuit de façon constante. La politique de section consistant à inciter les collègues à déposer un dossier de demande de PEDR a donc fonctionné et doit être consolidée dans le futur - du moins tant que persistera ce principe d'un calcul des supports de PEDR au prorata des demandes faites<sup>18</sup>.

Précisons ce que le CNU doit faire pour chaque candidature déposée : la section devait, en plus de l'avis final contingenté (1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes) donner un avis sur quatre critères : P (Publications, Production scientifique), E (Encadrement doctoral scientifique), D (Diffusion des travaux – rayonnement et vulgarisation), R (Responsabilités scientifiques). Ces avis intermédiaires (non contingentés) devaient correspondre à un classement en quatre catégories : A (de la plus grande qualité), B (satisfait pleinement aux critères), C (doit être consolidé en vue d'une prime), Z (insuffisamment renseigné).

---

<sup>18</sup> Une règle de calcul des supports PEDR, reposant non plus sur le nombre de demandes exprimées antérieurement mais sur l'effectif global des EC de la section concernée, est en discussion entre la CP-CNU et le MESRI.

Afin d'instruire ces dossiers, deux rapporteur.trices sont désigné.es pour chaque candidat.e, en fonction du corps : la procédure impose que les candidatures MCF soient votées par l'ensemble de la section, et que les candidatures PU ne soient examinées et votées que par les rangs A. Chaque rapporteur.trice instruit le dossier sur la base du modèle de rapport fourni par la section (Annexe 13).

Comme chaque année, il est apparu que tous les dossiers évalués positivement ou très positivement ne peuvent pas obtenir un A. À l'inverse, de nombreux dossiers classés en C le sont par défaut de place en B ou en A. Aussi l'évaluation entreprise par la section doit-elle être comprise à l'intérieur de ces contraintes. Elle est relative à l'ensemble des dossiers et des quotas, et non absolue. **La liste des dossiers évalués A dans un premier temps, mais classés B dans un second temps faute d'un nombre suffisant de places en A, est conservée pour mémoire par le bureau de la section pour l'année suivante. Une liste du même type est établie et conservée pour les dossiers évalués B, mais classés C.** En 2020, comme en 2019 et en 2018, **une priorité a été donnée à ceux qui n'avaient pas pu être retenus en 2019** dans le groupe correspondant à l'avis obtenu en première évaluation. **Les redemandes ont été considérées comme prioritaires et a priori classées dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes** (sous réserve d'une production scientifique, d'une activité d'encadrement de travaux, mémoires et/ou thèses et de responsabilités collectives suffisantes). La section s'étant publiquement engagée à ne délivrer ni promotions, ni primes, ni CRCT sur les contingents CNU, 5 cas de redemandes (2 MCF et 3 PU) ont été traités différemment du fait de l'appartenance des candidat.es à la nouvelle section CNU. Tenant compte des contraintes liées au contingentement en 3 groupes des avis et à son positionnement déontologique, la section a évalué ces dossiers puis les a classés dans le 3<sup>e</sup> groupe. Pour chaque dossier "rétrogradé" du fait du contingentement, le bureau communique aux établissements la note effectivement obtenue lors de l'évaluation et insiste sur le fait que ce "déclassement" ne traduit en rien une quelconque réserve sur la qualité de la candidature soumise.

Concrètement en 2020, comme en 2018 et en 2019, tous les dossiers de MCF (hormis les deux cas cités précédemment) ayant été déposés une seconde fois (27 sur 73 en 2018 et 30 sur 89 en 2019, 25 sur 98 en 2020) ont été classés dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes. En 2020, il y avait 20 places dans le 1<sup>er</sup> groupe, 29 dans le 2<sup>e</sup> groupe et 49 dans le 3<sup>e</sup> groupe. Les 25 redemandes ont donc été classées parmi les 49 places des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> groupe. Dans un second temps, la section a évalué les 73 primo-demandes et a sélectionné, parmi elles, 24 dossiers qui ont pu intégrer le 2<sup>nd</sup> groupe. S'agissant des PU, la démarche a été similaire. Les dossiers en redemande ont tous été classés dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> groupes, à l'exception de trois dossiers cités précédemment.

Le deuxième principe directeur de la section 19 appliqué à partir de 2017 en matière de PEDR a donc été respecté, la priorité donnée aux redemandes est effective depuis quatre ans et permet ainsi aux collègues qui demandent (et redemandent) d'augmenter leurs propres chances d'obtenir la prime de la part de leur établissement. L'application des deux principes (inciter un maximum de candidatures et donner priorité aux redemandes) permet ainsi d'augmenter graduellement la proportion des collègues bénéficiaires de la

PEDR mais aussi de sortir cette prime de la logique originelle d'excellence qui la réservait à quelques-uns au profit d'une logique de distribution plus large.

En ce qui concerne les modalités de vote, la section a appliqué le même principe que pour les avancements : après énoncé de l'avis des rapporteur.trices, puis harmonisation des avis via la discussion entre les rapporteur.trices et au sein de la section, la section a voté sur une liste de noms dont les dossiers pouvaient prétendre à un classement dans le 1<sup>er</sup> groupe (20%) puis le 2<sup>e</sup> groupe (30%).

Dès lors, comme pour les avancements, les avis envoyés aux candidat.es par le ministère doivent être interprétés comme des avis relatifs et non absolus. Pour faciliter cette interprétation, la section 19 a rajouté, selon les cas, la mention suivante aux avis renvoyés par le ministère.

Pour les candidat.es A devenu.es B (2<sup>e</sup> groupe), la précision suivante était ajoutée :

« Le CNU 19 expertise les dossiers de demandes de PEDR. Les avis qu'il doit remettre sont contingentés, par quotas, en trois groupes : 20% premiers (ex. groupe A) ; 30% suivants (ex. groupe B) ; 50% restants (ex. groupe C).

Votre dossier a initialement été évalué « A » (dossier de la plus grande qualité, « 20% premiers ») par les membres du CNU 19. Son affectation dans la catégorie « B » (dossier « satisfaisant pleinement aux critères », « 30% suivants ») doit être comprise comme le résultat du contingentement imposé. Elle ne traduit en rien une quelconque réserve sur sa qualité.

Si votre établissement ne vous octroie pas la PEDR, la section 19 vous encourage très vivement à candidater à nouveau lors de la prochaine campagne. L'ancienneté dans la demande constitue l'un des critères importants pris en compte dans l'expertise des dossiers. »

Une précision similaire a été ajoutée pour les avis B devenus C (3<sup>e</sup> groupe) :

« Le CNU 19 expertise les dossiers de demandes de PEDR. Les avis qu'il doit remettre sont contingentés, par quotas, en trois groupes : 20% premiers (ex. groupe A) ; 30% suivants (ex. groupe B) ; 50% restants (ex. groupe C).

Votre dossier a initialement été évalué « B » (dossier « satisfaisant pleinement aux critères », « 30% suivants ») par les membres du CNU 19. Son affectation dans la catégorie « C » (dossier devant « être consolidé en vue d'une prime », « 50% restants ») doit être comprise comme le résultat du contingentement imposé.

Si votre établissement ne vous octroie pas la PEDR, la section 19 vous encourage très vivement à candidater à nouveau lors de la prochaine campagne. L'ancienneté dans la demande constitue l'un des critères importants pris en compte dans l'expertise des dossiers. »

Pour les dossiers évalués C et classés dans le 3<sup>e</sup> groupe :

« Le CNU 19 expertise les dossiers de demandes de PEDR. Les avis qu'il doit remettre sont contingentés, par quotas, en trois groupes : 20% premiers (ex. groupe A) ; 30% suivants (ex. groupe B) ; 50% restants (ex. groupe C).

La section 19 vous encourage très vivement à candidater à nouveau lors de la prochaine campagne. L'ancienneté dans la demande constitue l'un des critères importants pris en compte dans l'expertise des dossiers. »

La section souhaite rappeler à nouveau que la procédure d'évaluation engagée par le CNU en vue de l'attribution par les établissements de la PEDR n'est pas une procédure nationale d'évaluation et de notation des dossiers. A ce titre, elle n'entend pas hiérarchiser et classer de façon absolue les collègues. Il s'agit bien d'un avis contingent à l'exercice (sur quatre critères et une temporalité de 4 ans), aux candidat.es en présence une année donnée et au nombre de A/B/C à disposition de la section.

Progressivement, en adoptant les deux principes énoncés en 2017, la section a été moins mal à l'aise pour procéder à des évaluations qui auraient pu se résumer à un comptage privilégiant la quantité plutôt que la qualité. Au contraire, la section s'est efforcée de prendre en compte les signes **de ce qui compte plutôt que ce qui se compte** (notamment en évaluant plus qualitativement la diversité et les supports de publication, la sélectivité des revues, les conditions de travail des collègues et l'accès plus ou moins privilégié à l'encadrement de mémoires ou de thèses).

Pour que ce travail puisse se faire le mieux possible, la section rappelle que la qualité de présentation des dossiers est un élément particulièrement important. Nous invitons les candidat.es à être précis en présentant leurs publications et communications (P). Concernant les autres rubriques (E, D, R), la section encourage les candidat.es à rendre compte avec précision du contexte de leur activité et de leur contenu. Par exemple, pour les conférences invitées, préciser le lieu, la date, le type d'invitation ; pour les responsabilités de laboratoires, d'équipes ou de projets, préciser la taille de l'équipe, le nombre de réunions de telle ou telle instance d'évaluation, etc., pour les étudiant.es suivi.es, le nom, le titre du travail, la date, etc. Il peut être utile aussi de mentionner les responsabilités pédagogiques qui viennent apporter un éclairage sur l'engagement des collègues dans les départements (tout en gardant en tête que ce qui compte d'abord dans le R de la PEDR sont les responsabilités scientifiques moins que pédagogiques). *Il est précisé que les communications dans les colloques sont à intégrer dans la rubrique Production (et pas dans Diffusion).* **La rubrique "Diffusion" fait par ailleurs l'objet d'incompréhensions.** La section travaille à une amélioration de la grille pour la prochaine campagne mais dans l'attente, les collègues sont invité.es à préciser, au-delà des éventuels prix et distinctions scientifiques : le nombre et le type d'invitations dans des universités étrangères (conférences invitées comprises), leur travail de *referee* dans des revues nationales et internationales (en mentionnant le support et en précisant son rayonnement, le nombre d'expertises réalisées), d'expertise pour des bailleurs de fonds étrangers ainsi que leur participation à des comités de lecture et de rédaction éventuels

(là-encore en précisant le support, son rayonnement, l'ancienneté et l'ampleur de l'implication notamment).

Enfin, la section rappelle aux candidat.es le souci d'honnêteté qui doit les animer dans la rédaction de leur dossier. Fausses déclarations, embellissements divers (glissements de date, changement de termes) ou autosatisfecit plongent les rapporteur.trices dans l'embarras et peuvent se retourner, de façon diverse, contre les candidat.es.

Les candidatures des collègues en poste en IUT sont rares (la même situation s'observe pour les dossiers d'avancement). Les membres de la section 19 ont été sensibles aux modalités pédagogiques particulières des formations en IUT. En effet, les critères d'évaluation de la PEDR proposée par le MESRI (en particulier le « E ») ne tiennent pas compte du fait que les collègues des IUT n'ont pas la possibilité de suivre des mémoires de Master dans leur département, ce qui les désavantage dans les évaluations. Aussi est-il essentiel qu'ils et elles indiquent, de la manière la plus précise possible, toutes les formes d'encadrement de travaux ou de mémoires d'étudiant.es assurées.

## *8. Suivi de carrière*

Depuis l'année 2009, de nombreuses sections du CNU, dont la section 19, ont fait part, à plusieurs reprises, de leur opposition au dispositif d'évaluation individuelle des enseignant.es-chercheur.es mis en place par le décret du 23 avril 2009 modifiant le décret statutaire de 1984 applicables aux enseignant.es-chercheur.es. Ce décret n'a pas été mis en application après l'obtention d'un moratoire reconduit pendant plusieurs années.

En 2014, une nouvelle modification du décret (n° 2014-997 du 2 septembre 2014) a été adoptée, remplaçant le terme d'« évaluation » par celui de « suivi de carrière ». Le principe d'une évaluation individuelle, récurrente et obligatoire y était maintenu, avec la production d'un rapport d'activité tous les 5 ans (contre 4 dans la version 2009). Avec cette nouvelle version du dispositif, le suivi de carrière ne peut plus justifier une modulation des services des enseignant.es-chercheur.es. Celle-ci est devenue « facultative » et ne « peut se faire sans l'accord de l'intéressé ». La circulaire publiée le 11 octobre 2016 a fixé les modalités de mise en œuvre du dispositif généralisé du suivi de carrière pour l'année 2017 pour les EC relevant des établissements de la vague C. Et depuis 2018, le suivi de carrière n'est plus déployé par vagues d'établissement HCERES. Ce sont désormais les établissements qui doivent chaque année procéder au suivi d'environ un quart des EC soumis au suivi de carrière.

En 2014, 2015 et 2016, le suivi de carrière a été réalisé à titre expérimental et sans cadrage commun par 11 sections volontaires sur 52.

Lors de son installation, la nouvelle section 19 du CNU a exprimé, à son tour, son opposition au dispositif de suivi de carrière et voté à l'unanimité des présent.es une motion exprimant son refus du suivi de carrière tel que défini par la réglementation en vigueur.

Motion du CNU 19 sur le suivi de carrière

Réunie en section plénière, la section 19 du CNU annonce qu'elle refuse, à l'unanimité, d'appliquer la procédure du suivi de carrière : elle ne siégera pas et n'examinera pas les dossiers. La section demande l'abandon de cette procédure et appelle :

- les collègues à ne pas déposer leur dossier sur Galaxie ;
- les autres sections du CNU à ne pas mettre en œuvre le suivi de carrière.

Lille, le 5 février 2020, vote à l'unanimité (33 votes)

## *9. Activités du CNU 19 dans le cadre de la participation aux travaux de la CP-CNU et du dialogue avec le HCERES*

### Participation du CNU 19 aux comités de visite HCERES

Pour rappel, les représentant.es des sections du CNU dans les comités de visite de l'HCERES peuvent être membres du CNU ou désigné.es par les sections concernées. Ces représentant.es peuvent alors être désigné.es au sein du corps des Professeur.es d'Université ou de celui des Maître.sses de Conférences. Au cours de la mandature 2015-2019, le CNU19 a désigné de multiples représentants aux comités de visite du HCERES. Pour rappel :

#### Vague B - 2015/2016

- Laboratoire de sociologie et d'anthropologie de l'Université de Franche-Comté (LASA-UFC) – EA 3189 : Jean-Yves Authier (PU Université Lyon 2, EC externe désigné par le CNU 19)
- Laboratoire d'études et de recherche en sociologie (LABERS) – EA 3149 : Paula Cossart (MCF, Université de Lille, membre titulaire du CNU 19)
- Centre Interdisciplinaire d'Analyse des Processus Humains et Sociaux (CIAPHS) – EA 2241 : Maryse Bresson (PU Université Saint-Quentin en Yvelines, EC externe désigné par le CNU 19)
- Centre nantais de Sociologie (CENS) – UMR 6025 : Hervé Serry (DR CNRS CRESPPA, membre titulaire du CNU 19)
- Centre d'Études et de Recherche sur les Dynamiques Sociales (DYSOLAB) - EA 7476 : Christine Detrez (PU ENS Lyon, membre titulaire du CNU 19)

#### Vague C - 2016/2017

- Centre Universitaire de Recherches Administratives et Politiques de Picardie (CURAPP-ESS) - UMR 7319 : Arnaud Mias (PU Université Paris Dauphine, membre suppléant du CNU 19)
- Laboratoire Sociétés, Acteurs, Gouvernement en Europe (SAGE) – UMR 7363 : Dominique Vidal (PU Université Paris 7, membre titulaire du CNU 19)
- Groupe de Recherches Sociologiques sur les sociétés Contemporaines (GRESKO) – EA 3815 : Joël Zaffran (PU Université de Bordeaux, membre titulaire du CNU 19)
- Laboratoire méditerranéen de sociologie (LAMES) – UMR 7305 : Olivier Martin (PU, Université Paris Descartes, EC externe désigné par le CNU 19)
- *Laboratoire Lorrain de Sciences Sociales (2L2S)* - EA n° 3478: Bruno Pequignot (PU, Université Sorbonne nouvelle Paris 3, EC externe désigné par le CNU 19)

Vague D 2017-2018

- Centre d'Etudes des Techniques, des Connaissances et des Pratiques (CETCOPRA) - EA 2483 : Jean-Marie Séca (PU, Université de Lorraine, Membre titulaire du CNU 19).
- Institut Interdisciplinaire d'Anthropologie du Contemporain (IIAC) – UMR 8177 : Christophe Guibert (MCF Université d'Angers, membre suppléant du CNU 19)
- Groupe d'Etude des Méthodes de l'Analyse Sociologique de la Sorbonne (GEMASS) – UMR 8598 : Philippe Hamman (PU Université de Strasbourg, membre suppléant du CNU 19)
- Centre de recherches médecine science, santé, santé mentale, société (CERMES3) – CNRS UMR 8211, INSERM U 988, EHESS, Université Paris Descartes: Jérôme Deauvieu (PU ENS PSL, membre titulaire du CNU 19)
- Laboratoire du Changement Social et Politique (LSCP) - EA 7335, Université Paris Diderot-Paris7 : Nicolas Duvoux (PU Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis, membre suppléant du CNU 19)
- Institut de Recherche Interdisciplinaire sur les enjeux Sociaux Sciences Sociales, Politique, Santé (IRIS) - UMR8156/U997 : Martine Mespoulet (PU Université de Nantes, membre titulaire du CNU 19)
- Centre Norbert Elias – UMR 8562 : Clara Levy (PU Université Paris 8, membre titulaire du CNU 19)
- Centre Population et développement (CEPED) : Nathalie Le Bouteillec (PU Université d'Amiens, membre suppléante du CNU 19)
- Centre d'Etudes et de Recherches sur l'Action Locale – EA 3968 : Philippe Hamman (PU Université de Strasbourg, membre suppléant du CNU 19)
- Centre Maurice Halbwachs – UMR 8097 : Philippe Hamman (PU Université de Strasbourg, membre suppléant du CNU 19)
- Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sociologie, Économie et Science Politique (IRISSO) – UMR 7170(CNRS) –1427 (INRA) : Gilles Moreau (PU Université de Poitiers, membre titulaire du CNU 19)

Vague E 2018-2019

- Centre de Recherches Sociologiques sur le Droit et les Institutions Pénales (CESDIP) - UMR 8183 : Nicolas Rafin (MCF Université de Nantes, EC externe désigné par le CNU 19)
- Laboratoire Professions Institutions, Temporalités (Printemps) – UMR 8085 : Gilles Moreau (PU Université de Poitiers, membre titulaire du CNU 19)
- Institut des Sciences Sociales du Politique (ISP) – UMR 7220 : Dominique Vidal (PU Université Paris 7, membre titulaire du CNU 19)

## Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

- Centre lillois d'Etudes Sociologiques et Economiques (CLERSE) – UMR 8019 : Christian Azaïs (PU CNAM, EC externe désigné par le CNU 19)
- Laboratoire Interdisciplinaire Sciences Innovations Sociétés (LISIS) - UMR 9003 : Jérôme Denis (PU Mines Paris Tech, EC externe désigné par le CNU 19)
- Laboratoire de Sociologie, Philosophie et anthropologie politiques (SOPHIAPOL) – EA 3932 : Paul Bouffartigue (DR CNRS, Université Aix-Marseille, externe désigné par le CNU 19)
- Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (CRESPPA) – UMR 7217 : Frédéric Lebaron (PU à l'ENS Paris Saclay, EC externe désigné par le CNU 19)

### Vague A 2019-2020

- Centre d'Etude et de Recherche Travail, Organisation, Pouvoir (CERTOP) – UMR 5044 : François Purseigle (PU à l'Ecole Nationale Supérieure Agronomique de Toulouse, membre titulaire du CNU 19)
- Laboratoire Interdisciplinaire Solidarités, Sociétés, Territoires (LISST) – UMR 5193 : Gilles Moreau (PU Université de Poitiers, membre titulaire du CNU 19)
- Laboratoire Santé, Education et Situations de Handicap (SantESIH) – EA 4614 : Jean-Yves Dartiguenave (PU à l'Université de Rennes 2, membre titulaire du CNU 19)
- Laboratoire d'Etudes et de Recherches en Sociologie et en Ethnologie de Montpellier LERSEM – EA 4584 : Lise Bernard (*chargée de recherche au CNRS, membre du Centre Maurice Halbwachs CNRS, ENS, EHESS, membre suppléante du CNU 19*)
- Centre Max Weber – UMR 5283 : Olivier Cousin (PU Université de Bordeaux, EC externe désigné par le CNU 19)

### 2019-2020:

Cette année, la section 19 du CNU a suspendu les coopérations avec le HCERES car le projet de loi LPPR puis la LPR ne clarifient pas la place que cette instance occupera dans le service public d'enseignement et de recherche. C'est tout particulièrement le cas s'agissant des niveaux d'évaluation qu'elle aura en charge et des usages possibles des évaluations auxquelles le CNU participe. L'initiative a été soutenue à l'unanimité des membres élu.es et nommé.es de la section. Cette suspension des collaborations a été suivie par d'autres collègues extérieurs au CNU conduisant à la démission, en octobre 2020, de plusieurs membres d'un comité de visite auquel le CNU devait participer. Cette démarche a évidemment été explicitée au référent HCERES qui en a compris les intentions.

Participation à la commission de révision de la liste des revues HCERES pour le domaine sociologie-démographie

Le HCERES n'a pas été en mesure de mener à bien ce travail et la section 19, tout comme la CP-CNU, ont considéré que le contexte politique et institutionnel, considérablement tendu par la LPR, nécessitait le report d'un chantier qui devrait s'ouvrir en 2021.

Prenant acte des difficultés par ailleurs rencontrées dans l'évaluation scientifique des dossiers pluridisciplinaires, notamment du fait de l'absence de listes de revues faisant autorité, la section 19 souhaitait également l'ouverture d'un chantier spécifique (démarrant par un certain nombre de domaines de recherche fréquemment cités dans les dossiers de candidature en section 19 "humanités médicales", "numériques" et "environnementales"). Dans le contexte particulier de cette fin 2020, elle s'est appuyée sur le groupe IV "sciences humaines et sociales" et va se rapprocher du réseau national des MSH.

## 10. Annexes

### Annexe 1. Grille d'évaluation utilisée lors de la procédure de qualification 2020

NB : En cas de non-qualification les avis des rapporteur.trices sont transmis au Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) et peuvent être consultés par les candidat.es.

Dossier déposé en vue de la qualification : (préciser MCF ou PU)

Nom :

Prénom :

Sexe :

Statut actuel du.de la candidat.e (ATER, Post-doc, enseignant.e, vacataire...) :

PIECES COMPLEMENTAIRES	O/N
1° La thèse /HDR au format papier ou numérique <i>in extenso</i>	

- S'agit-il d'une demande de requalification ? Oui  Non
- Le.a candidat.e est-il.elle qualifié.e dans une autre section (information située en bas de l'écran galaxie) ?

Oui  Non /Si oui laquelle ou lesquelles \_\_\_\_\_

Appréciation du dossier

Avis sur la demande de qualification : l'avis, quel qu'il soit, doit être motivé, reprenant les rubriques des pages suivantes

Favorable/Plutôt Favorable/Plutôt défavorable/Défavorable

Lieu, le .....

NOM prénom, statut, Établissement

(Signature)

Parcours universitaire (Diplômes, disciplines, établissements)

Thèse ou HDR

Discipline d'inscription (voir diplôme) :

Titre de la thèse :

Direction de la thèse :

Composition du jury :

Date et lieu de soutenance :

Modalités de financement (contrat doctoral/contrat cifre/autre financement) :

Sujet de la thèse :

Méthodologie :

Tonalité du rapport de soutenance :

Éléments donnés par le/la candidat.e pour justifier la demande de qualification en sociologie (notamment lorsque la thèse n'est pas soutenue en sociologie) :

Publications

Revue(s) à comités de lecture, nationales ou internationales avec nom des revues :

Ouvrages collectifs :

Revue(s) sans comité de lecture :

Rapports, diffusion scientifique :

Communications, participations à des colloques ou congrès

Activités d'enseignement

Précisez les niveaux des cours dispensés (licence, master, etc.), les disciplines enseignées, les établissement(s), le nombre d'heures effectuées. Statuts successifs du/de la candidat.e (mission d'enseignement, ATER, vacataire...)

Activités de recherche

Inscriptions dans des réseaux, groupes de recherche, associations professionnelles ; participation à des recherches financées ou non (Région, ANR, recherche collective, etc.)

Responsabilités pédagogiques, administratives, évaluations pour l'enseignement ou la recherche

Encadrement d'étudiant.es, suivi de mémoire ou de thèse

## Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

Responsabilité d'une UFR, d'un département, d'une filière, d'un diplôme, responsabilité administrative, membre d'une commission,

Membre d'un comité de lecture, d'une instance évaluative en recherche ou enseignement

Autres (prix, ...)

Annexe 2. Grille d'évaluation utilisée lors de la procédure d'avancement 2020

CNU 19 <sup>e</sup> section – Candidature à l'avancement – 2020		Nom du.de la rapporteur.trice :	
NOM, Prénom du.de la candidat.e :			Age :
Corps, grade :	Nomination dans le corps :	Ancienneté dans le grade :	
Échelon :		Ancienneté dans l'échelon :	
CV (formation, postes, titres, responsabilités successives, HDR...)			
Publications : ouvrages/articles (indiquer les périodes, la régularité ou non, la « qualité » et l'intérêt... pas seulement le nombre...)			
Autres travaux, communications (idem)			
Expérience d'enseignement (indiquer les volumes horaires si possible, les niveaux, la diversité des expériences, les publics concernés...)			
Responsabilités collectives (recherche, enseignement, administration)			
Autres remarques ou informations			
Avis sur chacune des 3 dimensions (Entourer l'avis retenu : Favorable/Plutôt favorable/Plutôt défavorable/Défavorable)		<b>Recherche</b> : Favorable/Plutôt favorable/Plutôt défavorable/Défavorable <b>Enseignement</b> : Favorable/Plutôt favorable/Plutôt défavorable/Défavorable	

	<b>Responsabilités :</b>	Favorable/Plutôt favorable/Plutôt défavorable/Défavorable
<b>Phrase de synthèse</b> (Résumer votre avis en une phrase ou deux)	<b>Avis global :</b> Favorable/Plutôt favorable/Plutôt défavorable/Défavorable	

NB : Les avis des rapporteur.trices ne sont pas transmis au Ministère, ni aux candidat.es. Seul l’avis final de la section (cf. Annexe 3) est transmis

### Critères à prendre en compte pour l’avancement

- ✓ Le dossier doit être évalué selon un faisceau de critères. Aucun indicateur (publications, responsabilités, enseignements) ne peut, à lui seul, motiver la décision. L’équilibre entre les trois volets du métier est primordial (ce qui signifie qu’un dossier dont le volet recherche serait trop faible n’est pas prioritaire).
- ✓ La section 19 du CNU *prête une grande attention à l’ancienneté dans le grade avant d’accorder un avancement*. C’est particulièrement vrai pour le passage à la première classe des PU. Bien qu’accessible sans condition d’ancienneté, le CNU considère que les dossiers qui méritent examen approfondi en vue d’une promotion doivent présenter une ancienneté de l’ordre de quatre à cinq ans (sauf cas exceptionnel d’entrée tardive dans le corps ou dossiers absolument exceptionnels). De même, pour le passage à la hors-classe des MCF, étant donné le nombre de dossiers (50 cette année 2020 pour 12 passages) le CNU doit être encore plus attentif à la *prise en compte de l’ancienneté dans le corps (en deçà de 10 ans, sauf situation exceptionnelle, il paraît difficile d’être promu.e) et dans l’échelon atteint par les promouvables au moment de leur demande* (bien veiller à ne pas favoriser les seul.es candidat.es de l’échelon 7).
- ✓ L’évolution du dossier depuis la précédente promotion doit être prise en compte dans l’évaluation. Il est nécessaire de veiller à ne pas promouvoir un dossier sur la base d’activités ou de productions qui ont déjà motivé la dernière promotion (ceci vaut pour les PU, il faut surtout tenir compte de ce qui a eu lieu – publications, responsabilités, etc. – depuis l’entrée dans le grade et non depuis l’entrée dans le corps).
- ✓ La proposition à l’avancement par le CNU peut permettre de rattraper des retards de carrière résultant notamment de prises de responsabilités. Cependant, dans ce cas aussi, le CNU *doit se positionner en premier lieu sur l’équilibre entre les trois volets* (ce qui signifie qu’un dossier dont le volet recherche serait trop faible n’est pas prioritaire).
- ✓ Concernant les questions relatives à l’encadrement de travaux de recherche, il est nécessaire de prendre en compte l’environnement institutionnel, notamment pour les établissements, comme les IUT, où il n’y a pas de Master et pas d’encadrement de thèses de doctorat. Dans ce cas, le fait d’exercer peu de tâches d’encadrement de ce type ne doit pas pénaliser le.a candidat.e et peut être compensé par d’autres éléments du

## Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

dossier. Veiller à reconnaître la direction de mémoires de master professionnel et la direction de mémoires de Master 1, notamment dans les dossiers de MCF.

- ✓ Veiller à prendre en compte l'encadrement des post-doc au sein d'un projet ou d'une équipe de recherche.
- ✓ *Plus généralement, il est nécessaire de se montrer attentif.ve au contexte institutionnel dans lequel exerce le.la candidat.e* : établissement doté ou non de ressources importantes pour réaliser le travail de recherche et impulser de nouvelles recherches. Ces ressources peuvent varier de différentes manières : Île-de-France/Région ; IUT/Université/Grande Ecole...
- ✓ Concernant la prise en compte du « rayonnement » du.de la candidat.e, veiller à ne pas valoriser uniquement le rayonnement international. Rendre visible et prendre en compte tout ce qui témoigne de l'engagement du.de la candidat.e dans l'animation et le dynamisme de la recherche ou de l'enseignement : partenariats de recherche, relations avec l'environnement socio-économique...
- ✓ Concernant les publications ou les activités de recherche, seuls les travaux réalisés peuvent être pris en compte (les publications à paraître ne peuvent être prises en compte que si elles sont accompagnées d'attestations).
- ✓ Au sujet des publications, veiller aussi à ne pas survaloriser les supports de publications faciles d'accès pour le.la candidat.e : revue de laboratoire, revue dans laquelle le.la candidat.e est membre du comité de rédaction, autopublication dans une collection d'ouvrages.

*Annexe 3. Modèle d'avis de la section 19 sur le dossier de candidature à un avancement de grade*

Session 2020 - Conseil National des Universités - section 19

Campagne : Avis sur le dossier de candidature à un avancement de grade  
après examen du dossier et délibération

NUMEN :

Nom et prénom du candidat : <NOM> <PRENOM>

Au titre d'un avancement au grade de .....

Pour la section 19, le rapport nombre de promotions nationales/nombre de promouvables s'établit respectivement comme suit :

1 - Rappel des critères de promotion de la section 19

Les critères de promotion retenus par la section sont fondés sur l'exigence de travaux de recherche de qualité sous réserve d'une implication significative dans les responsabilités collectives et l'activité pédagogique. Le niveau requis pour chacun des trois critères est modulé en fonction du grade d'accès. L'équilibre général entre les trois volets d'activité sur l'ensemble de la carrière est pris en considération dans l'examen du dossier. La section est également attentive à l'évolution du dossier depuis l'entrée dans le corps ou la dernière promotion.

2- Promotion au titre du contingent national

Le candidat satisfait à toutes ces exigences et a été retenu pour une **promotion nationale** par le CNU

3- Avis sur le dossier

1- Le candidat satisfait à toutes ces exigences mais n'a pu être retenu pour un avancement au titre du contingent national :

a- en raison du nombre limité de promotions à la disposition du CNU

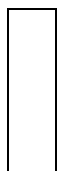
b- autres : Le CNU19 n'attribue pas de promotions sur contingent national à ses membres. Deux rapports établis par des experts extérieurs au CNU ont été communiqués à la section. Les deux avis émis par les rapporteurs convergent : le candidat satisfait à toutes les exigences mais n'a pu être retenu pour un avancement au titre du contingent national

2- Le candidat présente un **dossier qui correspond globalement aux exigences** requises, notamment par son implication dans le(s) volet(s) d'activité :

- scientifique

- responsabilités collectives

- pédagogique



3- Le candidat présente un dossier qui doit être consolidé en vue d'une nouvelle demande de promotion

4- Observations particulières :

#### *Annexe 4. Règles de déport appliquées en session*

Sont reproduits *infra* les articles réglementaires relatifs aux règles dites de déport, applicables dans toutes les sections du CNU. De manière synthétique, qu'il s'agisse de l'examen des candidatures à la qualification, à un avancement de grade, à une demande de CRCT ou de PEDR, les règles de déport sont les suivantes :

- Pas de parents, d'alliés ou de liens de proximité.
- Ne pas avoir dirigé la thèse ou l'HDR du candidat
- Ne pas avoir exercé dans le même établissement que le.la candidat.e dans les deux dernières années précédant la candidature

La section 19 ajoute à ces trois règles la règle suivante :

- Ne pas avoir siégé dans le jury de thèse ou d'HDR du candidat

Extraits de l'Arrêté du 19 mars 2010 fixant les modalités de fonctionnement du Conseil national des universités (NOR : ESRH1006965A)

#### CHAPITRE II : Organisation et fonctionnement des sections et des groupes

##### Article 11

Tout membre titulaire du Conseil national des universités qui se trouve placé dans une des situations mentionnées aux articles 12, 13, 14, 15 et 16 du présent arrêté qui l'empêche de siéger, de délibérer ou de rédiger un rapport ou qui estime devoir s'abstenir de siéger, de délibérer ou de rédiger un rapport pour un autre motif en informe, selon le cas, le président du bureau de la section ou du groupe concerné.

Le membre suppléant qui est associé au membre titulaire participe aux travaux de la section en cas d'absence, d'empêchement, d'impossibilité de siéger du membre titulaire. Le membre suppléant est appelé à remplacer le membre titulaire en cas d'empêchement définitif ou de perte de la qualité pour siéger.

##### Article 12

Lors de l'examen des mesures individuelles relatives à la qualification, les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités ne peuvent pas siéger dans les réunions ayant trait à leur situation personnelle, ni à celles de leurs parents ou alliés jusqu'au troisième degré.

La règle précédente s'applique également lorsqu'il existe un lien familial, et notamment entre conjoints, entre personnes liées par un pacte civil de solidarité et entre concubins. Le lien familial est également constitué entre l'une de ces personnes et les ascendants ou descendants de son conjoint, de la personne avec laquelle elle est liée par un pacte civil de solidarité et de son concubin.

Les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités ne peuvent participer ni à la rédaction de rapports ni aux discussions concernant un candidat à la qualification dont ils ont dirigé ou codirigé la thèse ou s'ils ont été garants de son habilitation à diriger des recherches.

Les membres du Conseil national des universités ne peuvent participer ni à la rédaction de rapports ni aux discussions lors de l'examen des candidatures des enseignants-chercheurs affectés ou exerçant des fonctions dans le même établissement que celui dans lequel ils sont eux-mêmes affectés ou exercent ou ont exercé des fonctions depuis moins de deux ans.

#### Article 13

- Modifié par [Arrêté du 19 novembre 2015 - art. 6](#)

Les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités se trouvant dans une des situations mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article 12 du présent arrêté ne peuvent pas siéger dans les réunions relatives au suivi de carrière ou à l'examen de la demande de prime d'encadrement doctoral et de recherche de l'enseignant-chercheur concerné.

Ils ne peuvent participer ni à la rédaction de rapports ni aux discussions concernant le suivi de carrière ou la demande de prime d'encadrement doctoral et de recherche d'un enseignant-chercheur affecté ou exerçant ses fonctions au sein de l'établissement dans lequel ils sont eux-mêmes affectés, ou dans lequel ils exercent ou ont exercé des fonctions depuis moins de deux ans.

#### Article 15

- Modifié par [Arrêté du 19 novembre 2015 - art. 7](#)

Les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités se trouvant dans une des situations mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article 12 du présent arrêté ne peuvent pas siéger dans les réunions concernant l'examen des mesures individuelles relatives à l'avancement de grade de l'enseignant-chercheur concerné ni à celles des autres enseignants-chercheurs dont la situation est examinée au cours des mêmes réunions.

Ils ne peuvent participer ni à la rédaction de rapports ni aux discussions concernant la situation d'un enseignant-chercheur affecté ou exerçant des fonctions au sein de l'établissement dans lequel ils sont eux-mêmes affectés, ou dans lequel ils exercent ou ont exercé des fonctions depuis moins de deux ans.

Les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités ne peuvent pas siéger dans les réunions concernant l'examen de mesures individuelles relatives à l'avancement de tout enseignant-chercheur s'ils sont eux-mêmes candidats à une promotion dans le même corps et grade et lors de la même session.

#### Article 16

Les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités se trouvant dans une des situations mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article 12 du présent arrêté ne peuvent pas siéger lors de l'examen des demandes individuelles d'attribution de congés pour recherches ou conversions thématiques de l'enseignant-chercheur concerné.

Ils ne peuvent pas siéger lors de l'examen de la demande individuelle d'attribution de congés pour recherches ou conversions thématiques de l'enseignant-chercheur concerné s'ils ont eux-mêmes déposé une demande de congé de cette nature au titre de la section et pour la même session.

Ils ne peuvent ni participer à la rédaction de rapports ni aux discussions lors de l'examen de la demande individuelle de congés pour recherches ou conversions thématiques d'un enseignant-chercheur affecté ou exerçant ses fonctions au sein de l'établissement dans lequel ils sont eux-mêmes affectés ou exercent ou ont exercé des fonctions depuis moins de deux ans.

#### Article 16-1

- Créé par Arrêté du 19 novembre 2015 - art. 8

Pour l'application des articles 12, 13, 14, 15 et 16 du présent arrêté, les communautés d'universités et établissements prévues à l'article L. 718-7 du code de l'éducation et les établissements qui en sont membres ne constituent pas un seul établissement mais des établissements distincts.

#### Article 17

Le non-respect des règles mentionnées aux articles 12, 13, 14, 15 et 16 du présent arrêté entraîne la nullité de la décision prise à la suite de cette délibération.

Le bureau de la section concernée ou, le cas échéant, le bureau du groupe concerné est saisi de toute difficulté d'application des règles mentionnées aux articles 12, 13, 14, 15 et 16 du présent arrêté.

Toute réclamation transmise par un enseignant-chercheur ou un candidat à la qualification aux fonctions d'enseignant-chercheur ayant trait à l'application de ces règles est également soumise au bureau de la section ou du groupe.

*Annexe 5. Liste des candidat.es qualifié.es aux fonctions de Professeur.e en 2020*

Présentation par ordre alphabétique : nom (nom d'usage si différent) prénom

BEUSCART	JEAN-SAMUEL
COMET	CATHERINE
CORTEEL	DELPHINE
DEDIEU	FRANCOIS
GENSBURGER	SARAH
GOLAZ	VALERIE
GONTHIER	FREDERIC
GUIBERT	CHRISTOPHE
GUIONNET	CHRISTINE
HMED	CHOUKRI
ICHER	ELISE
JOIGNEAUX	CHRISTOPHE
LEMERLE	SEBASTIEN
MAURINES	BEATRICE
NICOURD	SANDRINE
OESER	ALEXANDRA
POULARD	FREDERIC
POULY	MARIE-PIERRE
RAISON DU CLEZIOU	YANN
RAVENEAU	GILLES
REVERDY	THOMAS
TARRAGONI	FEDERICO
TIBERE EPOUSE POULAIN	LAURENCE, MARYSE
TIFFON	GUILLAUME
TUBARO	PAOLA
VELPRY	LIVIA



*Annexe 6. Liste des candidat.es qualifié.es aux fonctions de Maître.sse de Conférences en 2020*

Présentation par ordre alphabétique : nom (nom d'usage si différent) prénom

ABBAS	NABILA
ABDOUL-MALIK	AHMAD
ADAMIEC	CAMILLE
AL DABAGHY	CAMILLE
ALAUZEN	MARIE
ALIX	JEAN-SEBASTIEN
AMARI	SALIMA
APELLE	MATHILDE
ARANDA	MAURICIO
ARFAOUI	MEHDI
AVRIL	LOLA
BAILLET	JULIE
BALTEAU	EMILIE
BARBARY	CAROLINE
BARBUT	CLELIA
BARDELLI	NORA
BARTHOU	EVELYNE
BATICLE	CHRISTOPHE
BAUVET	SEBASTIEN
BECK	SYLVAIN
BELHADJ-ZIANE	KHEIRA
BELLOT	MARIE
BENITES- GAMBIRAZIO	ELIZA
BENONIE-SOLER	JESSICA
BESLE	SYLVAIN

Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

BESOZZI	THIBAUT
BIETTI	FEDERICO
BIKBOV	ALEXANDER
BINER	ZAHIDE OZGE
BIRKS	CHARLOTTE
BISIGNANO	MARIA-ROSARIA
BLANC	MATHIAS
BONNET	FLORIAN
BOUQUET	MARIE-VICTOIRE
BOURAD	AICHA
BOURDIER	LAURE
BOURGERON	THEO
BOZOULS	LORRAINE
BRASDEFER	FRANCOIS
BREDA	GIULIA
BRETON	ELEANOR
BRISAUD	CONSTANTIN
BRUN	SOLENE
CAPPELLE	LAURA
CARDOSO	AURELINE
CARON	LOUISE
CASAUS	GERCILENE
CHAHSICHE	JEAN-MICHEL
CHARRIER	PHILIPPE
CHAVANON	MORANE
CHIBOIS	JONATHAN
CHUANG	YA-HAN
CLAVE-MERCIER	ALEXANDRA
CLOTEAU	ARMELE
COHEN	GREGORY

COLL	SAMI
COLLIAUX	RAPHAEL
COMBES	CLEMENT
COMORETTO	GERALDINE
CORDONIER	LAURENT
CORNILLEAU	LISE LAURE
CORTINAS MUNOZ	JOAN
COSQUER	CLAIRE
COULONDRE	ALEXANDRE
COURONNE	JULIE
COUVRY	CAMILLE
DANIAU	ANAIS
DARGERE	CHRISTOPHE
DAZEY	MARGOT
DE FACCI	DAMIANO
DEJEANS	LOUISE
DELAUNAY	MARINE
DELFINI	ANTONIO
DEMIRHISAR	DENIZ GUNCE
DEMONTEIL	MARION
DESHAYES	CLEMENT
DESMITT	CLAIRE
DEVILLE	CLARA
DEVLEESHOUWER	PERRINE
DHERMY	MARINE
DIDIER	PIERRINE
DRONGITI	ANGELIKI
DUBOIS	ANTONIN
DUBOIS	SIMON
DUFOUR	QUENTIN

DURAND	CORENTIN
ELOY	PIERRE
ESPINEIRA	KARINE SOLENE
FARGUES	EMILIEN
FERRIEUX	CECILE
FERRY	MAROUSSIA
FILLOD-CHABAUD	AURELIE
FLECHER	CLAIRE
FONTAINE	JULIETTE
FORNER-ORDIONI	ELSA
FOUREAULT	FABIEN
FRADKINE	HELOISE
FRAISSE	LAURENT
FRAYSSE	MELIE
FROZEL BARROS	NATALIA
GAGNANT DE WECK	ANNE
GAJAC	OLIVIER
GARDES	CYRINE
GARRAULT	ANTOINE
GAY	FELICIE
GERMAIN	CECILIA
GHAFFARI	SARAH
GILLIOTTE	QUENTIN
GIRARD	BERENICE RACHEL
GIRAUDO-BAUJEU	GREGORY
GOBBE	CHRISTOPHE
GONCALVES ABREU	DE MAIRA
GRABER	NILS
GRIECO	KYRA

Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

GROSINI	MARION
GUIJARRO ARRIBAS	DELIA
GUITTET	EMMANUELLE
HARCHI	KAOUTAR
HAUTE	TRISTAN
HEICHETTE	SIMON
HERBAUT	ESTELLE
HERVE	BRUNO
HIRSCH	THOMAS
HOUADFI	SAIDA
HUNYADI	MARIE-ELISE
HUSSEIN EP. BAYLOCQ	HASNA
IDRISS	MAMAYE
IZAMBERT	CAROLINE
JEROME	VANESSA
JOSSEC	JULIE
JULLA-MARCY	MATHILDE
KITZMANN	MORGAN
KREPLAK	YAEL
LABZAE	MEHDI
LACROIX	ISABELLE
LAUNAY	PAULINE
LAVIELLE	JULIE
LE COZANET	LAURENE
LE MAZIER	JULIE
LE ROULLEY	SIMON
LECLERCQ	JEAN-BAPTISTE
LELOUP	MATHILDE
LEMEE	CAROLE

LEPORI	MELANIE
LIEVRE	MARION
LOUIS	JULIEN
LOUVION	ALEXIS
LURBE PUERTO	KATIA
LUTARD-TAVARD	CATHERINE
MACHUT	ANTOINE
MANDRET-DEGEILH	ANTOINE
MARCEAU	AURELIE
MAUDET	MARION
MAYAUD	ISABELLE
MERIC	CLEMENT
METAIS	JULIE
MIGNOT	LEO
MONTEIL	LUCAS
MOULENE	FREDERIC
NAVONE	LORENZO
NAYAK	LUCIE
NAZARETH	CYRIL
NEIHOUSER	MARIE
NOCENTI	BRICE
NOUGAROL	RENAUD
NOWAK	RAPHAEL
ODDONE	CRISTINA
ORANGE	VALERIE
ORTIZ CARIA	ALEXANDRA
OTT	MANON
PAPUCHON	ADRIEN
PATOK	MALGORZATA
PELLEGRINI	CHLOE

Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

PENET	PIERRE
PETITIMBERT	REMY
PETITJEAN	CLEMENT
PICOT	PAULINE
PLOSCEANU	EMILIA
PLOUCHARD	NATHALIE
POCHON	SARAH
POIRIER	MARINE
PREIRA	PASCAL
PREVOST	HELOISE
PROVANSAL	MATHILDE
PUAUD	DAVID
QUIDU	MATTHIEU
RAMOND	QUENTIN
RANCON	SIDONIE
RAPEGNO	NOEMIE
RAZ	MICHAL
REICHHART	ADA
RENAND	HELENA
RENAULT-TINACCI	MATHILDE
ROCHOT	JUSTINE
ROMERIO	ALICE
ROUADJIA	ANNA
ROUXEL	PIERRE
SANSEIGNE	FRANCIS
SANTANA BUCIO	CATALINA
SARCINELLI	ALICE
SCANDURRA	ROSARIO
SCHLEGEL	VIANNEY
SPYROPOULOU	ADAMANTIA

SRNEC	CYNTHIA CECILIA
STUPPIA	PAOLO
TASSET	CYPRIEN
TEILLET	GUILLAUME
TEKIN BIHOREL	NIAL
THOME	CECILE
TIA	PIERRE-CEDRIC
TILMAN	ALEXANDRA
TISSEYRE	VERONICA
TIXIER	FLORIAN
TOFFANIN	TANIA
TONNEAU	JEAN-PHILIPPE
TRANCHANT	LUCAS
TRENTA	ARNAUD
TRICOU	JOSSELIN
TRUCCO	DANIELA
TYSZLER	ELSA
VADOT	GUILLAUME
VALLIER	ESTELLE
VANEL	CHRYSTAL MORGAN
VANHEE	OLIVIER
VAQUERO	STEPHANE
VENIAT	CELINE
VERDI RADEMACHER	MABEL OLIVIA
VERETOUT	ANTOINE
VILLEMAINE	ROBIN
VINCENT-MORY	CLAIRE
VIOLLE	ALEXANDRE
WEISS	PIERRE OLIVIER
WYNANDS	MARIE-PIERRE

Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

XAVIER	IZADORA
YANG	FONG-MING
ZANI	BEATRICE
ZARKA	SAMUEL

Liste des candidat.es qualifié.es aux fonctions de Maître.sse de Conférences pour le Muséum national d'histoire naturelle en 2020

FRADKINE	HELOISE
PETITIMBERT	REMY

## *Annexe 7. Liste des candidat.es bénéficiaires d'un avancement au titre du CNU en 2020*

### Corps des Maître.sses de Conférences – Avancement à la Hors Classe (12)

- Monsieur Alain Ayerbe (Université de Strasbourg)
- Madame Yaël Brinbaum (CNAM)
- Monsieur David Dumoulin (Université de Paris 3 Sorbonne Nouvelle)
- Madame Valentine Helardot (Université de Toulouse 2)
- Madame Prisca Kergoat (Université de Toulouse 2)
- Monsieur Emmanuel Langlois (Université de Bordeaux)
- Madame Marie Lesclingand (Université de Nice)
- Madame Fabienne Pavis (Université de Nantes)
- Madame Marielle Plesse (Université de Bourgogne)
- Madame Barbara Rist (CNAM)
- Madame Nicole Roux (Université de Brest)
- Madame Elise Verley (Université de Paris 1 Sorbonne Université)

### Corps des Maître.sses de Conférences – Avancement à l'échelon spécial de la Hors Classe (2)

- Monsieur Yves Bonny (Université de Rennes 2)
- Madame Marie Charvet (Université de Nantes)

### Corps des Professeur.es – Avancements à la première classe (9)

- Madame Soraya Boudia (Université de Paris)
- Madame Carole Brugeilles (Université Paris Nanterre)
- Monsieur Jean-Michel Denis (Université de Marne La Vallée)
- Monsieur Jean-Luc Deshayes (Université de Tours)
- Madame Christine Détrez (ENS Lyon)
- Madame Sophie Devineau (Université de Rouen Normandie)
- Madame Françoise Frechet Laot (Université de Reims Champagne Ardenne)
- Monsieur Arnaud Mias (Université de Paris Dauphine)
- Monsieur Mathias Millet (Université de Tours)

### Corps des Professeur.es – Avancements à la Classe Exceptionnelle 1 (4)

- Monsieur Stéphane Beaud (Université de Lille)
- Madame Marie Buscatto (Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
- Monsieur Dominique Vidal (Université Paris-Diderot)
- Madame Anne-Catherine Wagner (Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne)

## Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

### Corps des Professeur.es – Avancements à la Classe Exceptionnelle 2 (3)

- Madame Maryse Boyer Bresson (Université de Versailles Saint Quentin)
- Monsieur Olivier Martin (Université de Paris Descartes, Sorbonne Paris Cité)
- Monsieur Jan Spurk (Université de Paris Descartes, Sorbonne Paris Cité)

*Annexe 8. Bilan de la session CRCT 2020*

Réunie en séance plénière du 3 au 7 février 2020, la section 19 du CNU (Sociologie-démographie) a examiné les demandes de CRCT le 5 février et attribué un congé d'un semestre aux quatre candidat.es suivant.es. Elle a, par ailleurs, établi une liste complémentaire de six personnes. Cette liste a été utilisée au 1<sup>er</sup> rang.

- Madame Estelle Bonnet (Université de Lyon 2)
- Madame Alexandra Filhon (Université de Rennes 2)
- Monsieur Mathieu Grégoire (Université Paris X Nanterre)
- Madame Laurence Proteau (Université de Picardie Jules Verne)
- Madame Gabrielle Schutz (Université de Versailles Saint Quentin)

Liste complémentaire en rang utile :

- 1) Madame Rachel Gasparini Flachet (Université Lyon 1, ESPE)
- 2) Madame Jacinthe Bessière Hilaire (Université Toulouse Jean Jaurès, ISTHIA)
- 3) Madame Emmanuelle Zolesio (Université Clermont-Auvergne, ESPE)
- 4) Monsieur Dietmar Lock (Université de Lille)
- 5) Madame Camille Dupuy (Université Rouen Normandie)
- 6) Monsieur Vincent Béal (Université de Strasbourg)

*Annexe 9. Bilan de la session 2020 de recours à la qualification auprès du Groupe IV*

Cette année, la session d'appel, réunissant les membres des bureaux des sections 16 à 24, s'est réunie du 26 au 27 août 2020 dans des locaux du ministère. Au total, 23 candidatures (contre 11 en 2019, 40 en 2018, 30 en 2017 et 52 en 2016), toutes sections confondues ont été examinées : 5 à la qualification PU (contre 2 en 2019) et 18 à la qualification MCF (contre 9 en 2019). Parmi ces demandes, **7 concernaient la 19<sup>e</sup> section** (5 MCF et 2 PU).

Le tableau ci-dessous détaille la répartition des candidatures 2020.

N° et intitulés section CNU	Nombre de candidatures	Dont Candidatures PU
16 Psychologie et ergonomie	1	
17 Philosophie	2	
18 Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art	4	1
19 Sociologie, démographie	7	2
20 Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique	2	
21 Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	1	1
22 Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	1	
23 Géographie physique, humaine, économique et régionale	3	
24 Aménagement de l'espace, urbanisme	1	1

Les résultats sont les suivants pour les qualifications en 19<sup>e</sup> section.

Candidat à la qualification aux fonctions de Maître.sse de Conférences qualifié :

- Monsieur Pierre Olivier Weiss

Rappels/conseils aux candidat.es à la session d'appel

- Les candidat.es sont invité.es à s'informer sur les conditions de l'audition de la session d'appel et à préparer un exposé introductif en tenant compte du temps qui leur est accordé ;
- les candidat.es sont vivement invité.es à demander le rapport individuel établi par la section19 lors de la demande de qualification auprès de la section : un.e candidat.e qui ne sait pas ce que la section lui reproche peut difficilement trouver des arguments pour défendre son dossier ;
- la prise en compte des arguments avancés dans ce rapport individuel est nettement préférable à toute tentative de défense utilisant des rumeurs, des bruits de couloirs ou des commentaires obtenus auprès de tel ou telle collègue supposé.e bien informé.e. En particulier, les délibérations lors des sessions des CNU étant confidentielles, prétendre en faire état ne peut guère aider le candidat ou la candidate.

*Annexe 10. Liste nominative des membres du CNU en 2020*

Les membres ayant siégé à l'une des deux sessions en 2020 sont mis en gras.

## Collège A

<b>BARRUSSE Virginie</b>	<b>Université Paris 1</b>	<b>A</b>	<b>nommée</b>	<b>titulaire</b>
<b>BERGOUIGNAN Christophe</b>	<b>Université de Bordeaux</b>	<b>A</b>	<b>élu</b>	
<b>BESSIERE Céline</b>	<b>Université Paris-Dauphine</b>	<b>A</b>	<b>élue</b>	
<b>BRYON-PORTET Céline</b>	<b>Université Montpellier 3</b>	<b>A</b>	<b>nommée</b>	<b>titulaire</b>
CARRA Cécile	Université d'Artois	A	élue	
CARTIER Marie	Université de Nantes	A	élue	
<b>CHANIAL Philippe</b>	<b>Université de Caen</b>	<b>A</b>	<b>nommé</b>	<b>titulaire</b>
CHARPENTIER Isabelle	Université d'Amiens	A	élue	
<b>DELMAS Corinne</b>	<b>Université de Nantes</b>	<b>A</b>	<b>élue</b>	
DIDRY Claude	Ecole normale supérieure de Paris	A	élu	
DUVAL Julien	EHESS Paris	A	nommé	suppléant
<b>FAURE Sylvia</b>	<b>Université de Lyon 2</b>	<b>A</b>	<b>élue</b>	
<b>FREEDMAN Jane</b>	<b>Université Paris 8</b>	<b>A</b>	<b>nommée</b>	<b>titulaire</b>
GAGLIO Gérald	Université de Nice	A	élu	
HAMMAN Philippe	Université de Strasbourg	A	élu	
HENRY Emmanuel	Université Paris-Dauphine	A	élu	
LEBARON Frédéric	Ecole normale supérieure de Cachan	A	élu	
<b>LEMARCHANT Clotilde</b>	<b>Université de Lille</b>	<b>A</b>	<b>élue</b>	
<b>MARCHETTI Dominique</b>	<b>EHESS Paris</b>	<b>A</b>	<b>nommé</b>	<b>titulaire</b>
<b>MERCKLE Pierre</b>	<b>Université de Grenoble Alpes</b>	<b>A</b>	<b>élu</b>	
MILBURN Philippe	Université de Rennes 2	A	nommé	suppléant
MONS-DIOT Nathalie	Université Cergy-Pontoise	A	nommée	suppléante
<b>MOREAU Gilles</b>	<b>Université de Poitiers</b>	<b>A</b>	<b>élu</b>	
<b>NORMAND Romuald</b>	<b>Université de Strasbourg</b>	<b>A</b>	<b>élu</b>	

<b>PAILLET Anne</b>	<b>Université Paris 1</b>	<b>A</b>	<b>élue</b>	
PECOUD Antoine	Université Paris 13	A	élu	
PEUGNY Camille	Université Versailles-Saint-Quentin-en -Yvelines	A	élu	
RINAUDO Christian	Université de Nice	A	élu	
SAINSAULIEU Ivan	Université de Lille	A	nommé	suppléant
<b>THEVENIN Olivier</b>	<b>Université Paris 3</b>	<b>A</b>	<b>élu</b>	
VALLEE Réjane	Université d'Evry Val d'Essonne	A	nommée	suppléante
<b>VION Antoine</b>	<b>Université Aix-Marseille</b>	<b>A</b>	<b>nommé</b>	<b>titulaire</b>
<b>VOLERY Ingrid</b>	<b>Université de Lorraine</b>	<b>A</b>	<b>élue</b>	
Emmanuel Jovelin, Université de Lorraine, a été nommé suppléant par le MESRI en 2020.				

Les membres ayant siégé à l'une des trois sessions en 2020 sont mis en gras.

Collège B

BARRAUD DE LAGERIE Pauline	Université Paris-Dauphine	B	nommée	suppléante
<b>BIDET Jennifer</b>	<b>Université Paris 5</b>	<b>B</b>	<b>élue</b>	
<b>BLANCHARD Marianne</b>	<b>Université Toulouse 2</b>	<b>B</b>	<b>nommée</b>	<b>titulaire</b>
<b>BORY Anne</b>	<b>Université de Lille</b>	<b>B</b>	<b>élue</b>	
<b>CARDON Vincent</b>	<b>Université d'Amiens</b>	<b>B</b>	<b>élu</b>	
<b>CLAIR Isabelle</b>	<b>EHESS Paris</b>	<b>B</b>	<b>élue</b>	
<b>COSSEE Claire</b>	<b>Université Paris 12</b>	<b>B</b>	<b>nommée</b>	<b>titulaire</b>
<b>DAMBUYANT Gisèle</b>	<b>Université Paris 13</b>	<b>B</b>	<b>nommée</b>	<b>titulaire</b>
<b>DANIC Isabelle</b>	<b>Université de Rennes 2</b>	<b>B</b>	<b>élue</b>	
DEBAILLY Renaud	Université Sorbonne Université	B	élu	
<b>DOYTCHEVA Milena</b>	<b>Université de Lille</b>	<b>B</b>	<b>nommée</b>	<b>suppléante</b>
<b>ELOIRE Fabien</b>	<b>Université de Lille</b>	<b>B</b>	<b>élu</b>	
FINEZ Jean	Université Grenoble Alpes	B	élu	

<b>GIRAUD Colin</b>	<b>Université Paris Nanterre</b>	<b>B</b>	<b>élu</b>	
HADJ BOAZA Laure	Université d'Amiens	B	élue	
HAMELIN Christine	Université Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines	B	élue	
<b>HERVOUET Ronan</b>	<b>Université de Bordeaux</b>	<b>B</b>	<b>nommé</b>	<b>titulaire</b>
LAGNEAU-YMONET Paul	Université Paris-Dauphine	B	nommé	suppléant
LARCHET Nicolas	Université du Havre	B	élu	
<b>LE PAPE Marie-Clémence</b>	<b>Université de Lyon 2</b>	<b>B</b>	<b>élue</b>	
MILLE Muriel	Université Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines	B	élue	
<b>MORTAIN Blandine</b>	<b>Université de Lille</b>	<b>B</b>	<b>élue</b>	
PETTE Mathilde	Université de Perpignan	B	élue	
<b>RAULT Wilfried</b>	<b>EHESS Paris</b>	<b>B</b>	<b>élu</b>	
<b>RETIF Sophie</b>	<b>Université Paris Nanterre</b>	<b>B</b>	<b>élue</b>	
<b>SEGRE Gabriel</b>	<b>Université Paris Nanterre</b>	<b>B</b>	<b>nommé</b>	<b>titulaire</b>
SIGAUD Thomas	Université de Tours	B	élu	
<b>SINIGAGLIA-AMADIO Sabrina</b>	<b>Université de Lorraine</b>	<b>B</b>	<b>élue</b>	
<b>TCHOLAKOVA Albena</b>	<b>Université de Lorraine</b>	<b>B</b>	<b>élue</b>	
TEMPORAL Franck	Université Paris 5	B	élu	
THIVET Delphine	Université de Bordeaux	B	nommée	suppléante
VEZINAT Nadège	Université de Reims	B	nommée	suppléante
<b>WEILL Pierre-Edouard</b>	<b>Université de Brest</b>	<b>B</b>	<b>nommé</b>	<b>titulaire</b>
WELLER Jean-Marc	Université de Marne La Vallée	B	nommé	suppléant

*Annexe 11. Proposition de la CP-CNU sur le suivi de carrière, présentée lors de l'Assemblée Générale de la CP-CNU du 9 juin 2016*

Le document de travail complet est disponible sur le site internet de la CP-CNU<sup>19</sup>

### III. Proposition

Préambule : Le suivi de carrière fait partie du décret statutaire de 2014. S'il est mis en place, seul le CNU devra en être chargé. Le recours à toute autre structure, telle que le HCERES, serait une atteinte directe à notre statut qui repose sur une gestion par des pairs majoritairement élus, et constituerait une menace pour l'avenir du CNU

Dans l'éventualité d'un suivi de carrière, il est proposé de mettre en place une procédure légère, permettant aux enseignants-chercheurs de réutiliser des portions de dossiers antérieurs (a priori facilité dans le cadre du chantier de dématérialisation) et aux sections de formuler des avis concis pour la plupart des dossiers. Le but serait alors un appui aux enseignants-chercheurs, le souhaitant, répondant aux seules finalités du suivi, rappelées dans la circulaire de gestion de 2015 :

- les évolutions professionnelles envisageables ou attendues ;
- les stratégies pouvant ou devant être développées en matière de recherche ou de formation ;
- l'amélioration de la qualité de la candidature de l'enseignant-chercheur à diverses promotions.

#### 1. Formulation de l'avis de la section CNU

L'avis comprend deux volets, l'un destiné à l'établissement (et communiqué à celui-ci et à l'enseignant-chercheur) et l'autre uniquement destiné à l'enseignant-chercheur (et qui ne sera pas communiqué à l'établissement). L'avis ne comprend aucun élément de notation de l'enseignant-chercheur ou des différents aspects de son activité (au moyen de lettres – A, B, C...-, d'une note chiffrée ou encore d'appréciations prédéterminées du type "excellent", "satisfaisant", "insuffisant"...) et aucun élément de comparaison avec les autres dossiers faisant l'objet d'un suivi de carrière (du type "fait partie des n% de meilleurs dossiers").

Il s'agit uniquement d'une appréciation rédigée dont le contenu est laissé à l'appréciation des sections.

---

<sup>19</sup> <http://www.cpcnu.fr/web/cpcnu/documents>

## 2. La population concernée

Afin de limiter le travail en session (notamment pour les sections à grands effectifs), il est proposé de réduire la population concernée en excluant :

- les enseignants-chercheurs nommés depuis moins de 5 ans,
- les enseignants-chercheurs qui partent à la retraite dans les 4 années,
- les enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement de grade dans les 5 dernières années.

Ceci conduit, en moyenne, à 55% des enseignants-chercheurs d'une vague d'évaluation des établissements (30% des PU, 64% des MCF). Il existe des fluctuations importantes en fonction des sections.

S'il y a « suivi de carrière », la CP-CNU demande que cette procédure soit appliquée aux bi-appartenants (MCU-PH et PU-PH).

## 3. Informations pré-remplies par l'établissement (en italique, remarques DGRH/CPU/DGS). Extrait d'un document de travail du groupe de travail DGRH-CPU-CP-CNU.

1. Nom, prénom, date de naissance, numen, corps, grade, échelon, date d'entrée, établissement, section CNU

2. Date de prise du poste dans l'établissement : *oui*

3. Composante de rattachement (obligatoire) : *oui*

4. Département de rattachement (facultatif) : *pour les composantes qui en possèdent*

5. Unité de recherche de rattachement (obligatoire) *au moment du dépôt du dossier*

**6. Distance (en km)** entre le site d'enseignement et la structure de recherche.

Plutôt en temps de trajet car plus pertinent qu'en km. Prévoir une info-bulle : cette information, ne pouvant être automatisée sera renseignée par l'EC

**7. Nombre d'EC titulaires dans la structure d'enseignement (UFR, département) :** oui les données existent dans les SI des établissements. Quant aux EC des autres établissements affectés à une unité de recherche, ils sont identifiés en tant qu'ITA et chercheurs des organismes.

Ne pourra être indiqué que le nombre des EC de l'établissement. Les membres extérieurs accueillis dans les laboratoires ne peuvent être comptabilisés

8. Nombre d'EC titulaires dans la structure d'enseignement (UFR, département) relevant de la même section CNU que l'EC concerné. *Les données existent dans les SI pour les EC de l'établissement. Quant aux EC des autres établissements affectés à une unité de*

*recherche, ils sont identifiés en tant qu'ITA et chercheurs des organismes. Il n'y a donc pas la section CNU*

**9. Nombre de chercheurs et d'EC titulaires dans la structure de recherche** : oui les données existent dans les SI pour les EC de l'établissement. Quant aux EC des autres établissements affectés à une unité de recherche, ils sont identifiés en tant qu'ITA et chercheurs des organismes.

**10. Nombre d'EC titulaires dans la structure de recherche relevant de la même section CNU que l'EC concerné** : oui les données existent dans les SI pour les EC de l'établissement. Quant aux EC des autres établissements affectés à une unité de recherche, ils sont identifiés en tant qu'ITA et chercheurs des organismes.

11. Nombre de BIATSS et ITA titulaires dans les différentes structures (composante, département, unité de recherche)

a. Les BIATTS : pourquoi pas les contractuels notamment pour la recherche

b. Pour BIATTS de l'établissement : *ok*

c. Pour les ITA et BIATSS des autres établissements

**12. Pour les 3 dernières années révolues** : nombre d'heures d'enseignement effectué (en EqTD, + répartition CM, TD, TP) (HRS, décharges) : *a priori c'est présent dans les SI*

#### 4. Réalisation d'un guide d'utilisation

Si le suivi est mis en œuvre, la CP-CNU se propose de réaliser un guide d'utilisation qui pourra être consulté en ligne, permettant de renseigner au mieux les rubriques.

*Annexe 12. Motions votées par le CNU 19 en 2020*

**1. Motion du CNU 19 sur le suivi de carrière**

Réunie en section plénière, la section 19 du CNU annonce qu'elle refuse, à l'unanimité, d'appliquer la procédure du suivi de carrière : elle ne siègera pas et n'examinera pas les dossiers. La section demande l'abandon de cette procédure et appelle :

- les collègues à ne pas déposer leur dossier sur Galaxie ;
- les autres sections du CNU à ne pas mettre en œuvre le suivi de carrière.

Lille, le 5 février 2020, vote à l'unanimité (33 votes)

**2. Tribune parue dans Mediapart le 14 février 2020**

<https://blogs.mediapart.fr/section-sociologie-demographie-du-cnu/blog/140220/supprimer-le-cnu-une-attaque-de-plus-contre-la-collegialite-et-les-discip>

Réponse de la section 19 (sociologie-démographie) à Christine Musselin.

Dans [une contribution à Analyse Opinion Critique du 5 février 2020](#), Christine Musselin se prononce pour la suppression du Conseil National des Universités, en justifiant notamment sa position par le fait qu'une telle mesure « n'est pas néo-libérale ». Cette tribune interroge d'autant plus que l'autrice la signe depuis sa position de sociologue et de directrice de recherche CNRS tout en lui donnant la forme d'une note que l'on pourrait croire sortie d'un cabinet en conseil es modernisation des universités.

Argumentation sociologique ou posture managériale ?

Christine Musselin nous apprend d'abord que « La suppression du CNU n'est pas une mesure néo-libérale » : les rapports préparant la LPPR n'ayant jamais explicitement évoqué la suppression du CNU et sa propre ministre s'en étant défendue le 4 février dernier[1], l'assertion est troublante et provocante. Et ce d'autant qu'elle parait au moment même où se réunissent en session les sections Sociologie-démographie et Sciences politiques desquelles l'autrice relève. Que n'est-elle alors venue débattre des conseils avisés dont elle pourrait faire profiter ses collègues ? Cette visite aurait pourtant pu lui permettre de mieux connaître les missions d'un CNU qu'elle se plait à présenter comme une instance poussiéreuse, incapable d'accompagner la rencontre entre une « offre » et une « demande » d'emplois universitaires.

Une incompréhension des missions et responsabilités du CNU

Car depuis 1945, le CNU n'a cessé de se transformer. S'il qualifie bien des candidat·es aux fonctions de Maître.sses de Conférences et de Professeur.es des Universités et leur ouvre ainsi la possibilité de concourir aux quelques postes ouverts chaque année, il a aussi un rôle de régulation des carrières en décidant de l'attribution des promotions et des congés pour recherche ou conversion thématique. Acteur important de l'encadrement de l'emploi universitaire, le CNU participe également fortement à la structuration de la recherche, en particulier dans un contexte de forte redéfinition des frontières entre disciplines. Cette

année encore, en examinant 458 dossiers de qualifications aux fonctions de maître.sses de conférences et 68 dossiers de qualification aux fonctions de professeur·es, la section 19 a contribué à les faire évoluer de manière concertée et collégiale, dans le respect de la pluralité des perspectives méthodologiques et théoriques. Le CNU n'est pas l'organisme bureaucratique figé que Christine Musselin veut faire accroire mais une instance dynamique qui sait s'adapter aux nouveaux enjeux de la recherche, tout en veillant à préserver les fondamentaux disciplinaires sans lesquels l'interdisciplinarité devient une a-disciplinarité. De la même manière, le CNU a aussi su s'adapter à des profils internationaux dont il sait apprécier la qualité puisqu'il vient de qualifier 40 % des candidats au corps des Maître.sses de conférence relevant de cette catégorie.

Spécialiste des instances universitaires, Christine Musselin ne peut l'ignorer. C'est pourtant sur son seul rôle de régulation du marché de l'emploi universitaire qu'elle décide de se focaliser, à travers une argumentation laissant perplexe.

#### Un raisonnement syllogique décontextualisé

Le CNU n'a pas su s'opposer au marché donc sa suppression n'intensifiera pas la néolibéralisation des politiques universitaires en cours assène Christine Musselin. S'appuyant sur un parfait syllogisme confondant cause et conséquence (le CNU n'a pas causé de résistance au modèle néo-libéral donc sa suppression ne pourrait avoir de conséquences de cette nature), elle déroule ensuite un raisonnement décontextualisé ne précisant ni de quelles formes de néolibéralisation elle parle, ni les contextes politiques et institutionnels dans lesquels l'action du CNU s'est trouvée prise ces quarante dernières années. Venant d'une sociologue des organisations spécialiste de l'analyse des systèmes d'action, l'argument interroge. Sauf à considérer que le propos relève en fait davantage du procédé politique que de la contribution scientifique. Aurait-on idée de proposer la suppression de l'Education Nationale au prétexte qu'elle n'a pas su résister à la néolibéralisation des dispositifs éducatifs ? Prenant prétexte d'un lieu commun de la critique ordinaire dont on ne sait au fond jamais de quelle source elle émane (« on dit » que le CNU est un rempart contre le néolibéralisme), Christine Musselin déploie en fait une analyse economiciste étroite dont l'excellence internationale dont elle se réclame a déjà montré la vacuité.

#### Un effacement de l'« efficacité » collégiale

Prenons l'argument de l'efficacité et de la qualité de l'action des instances universitaires. Dans un troublant écho aux propositions faites dans les rapports préparatoires à la LPPR[2], des circuits de décision courts et ramassés autour d'équipes de petite taille, directement sous l'autorité du CA des universités, sont censés augmenter l'efficacité des dispositifs de recrutement des enseignant·es chercheur·es et leur ajustement à la « demande » locale. Christine Musselin méconnaîtrait-elle les nombreuses recherches ayant montré au contraire l'efficacité de la délibération collégiale – y compris au cœur des universités américaines qu'elle tient pour modèles[3] ? Non seulement, la collégialité constitue une procédure de décision efficace mais elle est aussi bien mieux ajustée aux situations d'évaluation complexe engagées par l'examen de candidatures d'enseignant·es-

chercheur·es – l'exercice impliquant de tenir compte d'un grand nombre de dimensions pédagogiques, institutionnelles, scientifiques à des échelles diverses. Enfin, en respectant le pluralisme et en autorisant la *disputatio* académique, les dispositifs collégiaux régulent les échanges professionnels, tout en maintenant une autonomie sans laquelle la science ne peut se distancier des cadres politiques, comme l'illustre notre prise de position du jour.

Du CNU aux marchés des « chasseurs de tête »

Mais la collégialité du CNU peut-elle correctement « contrôler la qualité » des candidat.es ? Non pour Christine Musselin considérant qu'il serait bien plus économique de confier cette tâche aux comités de sélection des universités, voire aux CA eux-mêmes, éclairés de quelques experts « hors sol » qui ne manqueront pas de tirer parti (et bénéfice) d'un tel marché. Nous soutenons au contraire que seule une discussion collégiale, élargie dans une instance nationale, permet de comparer les compétences des candidats à plus grande échelle et de les apprécier en regard d'une fine connaissance des champs scientifiques et des enjeux auxquels les universités et les établissements de recherche doivent faire face.

Plus encore, quelle économie d'échelle y aurait-il à démultiplier, en autant de comités de sélection qu'il y a de postes, le travail d'évaluation annuellement réalisé par une quarantaine de collègues, élu·es et nommé·es par le ministère, et dont les universités bénéficient indirectement ? Face à l'échec des politiques de fusion et aux difficultés locales de gestion des recrutements, il faut au contraire opposer un CNU qui a su faire face, malgré l'intensification du travail d'évaluation, la dégradation des conditions dans lesquelles le réaliser et l'exigence des demandes en matière d'excellence scientifique.

Diviser pour imposer

A l'issue de la session de 2020, la 19<sup>e</sup> section du CNU a qualifié 52% des dossiers visant une candidature aux concours de Maître.sses de Conférence et 36% des dossiers pour l'entrée dans le corps des Professeur.es des Universités, ce qui montre le travail d'évaluation opéré par le CNU et ce qui assure aux comités de sélection locaux les garanties d'un haut niveau disciplinaire. Aux comités ensuite de choisir, parmi ces candidat.es, les profils les plus ajustés à leurs demandes. Christine Musselin devrait se garder d'opposer le CNU et les comités de sélection locaux qui participent de la même communauté et savent depuis longtemps travailler en synergie.

De même qu'elle devrait éviter d'utiliser l'hétérogénéité des taux de qualification entre sections pour décrédibiliser le travail que celles-ci réalisent alors même qu'elles sont confrontées à des profils de candidats et à des démographies professionnelles très différentes ! Mais peut-être cette division constitue-t-elle en fait le moyen de déplacer le travail d'évaluation des acteurs de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, collègues partageant des codes et un socle scientifique commun, à des groupes d'experts ! Car la suppression du CNU favorisera sans nul doute l'expansion d'un marché de l'évaluation externe des recrutements, convoité par des groupes d'intérêt que Christine Musselin côtoie dans le cadre de son activité de conseil en restructuration des universités[4].

Poursuivant cette entreprise de division, elle soutient enfin que le CNU entraverait l'action des associations professionnelles dont elle souhaite la constitution en « groupes de pression » interagissant avec les dirigeants d'université, ce qui revient à substituer à leurs missions premières d'animation scientifique et de défense des pairs confrontés à la controverse ou à la répression, comme l'actualité de la LPPR et la mise en garde à vue de plusieurs collègues le rappellent, une mission prioritaire de négociation de l'emploi région par région. Nous noyer dans les arcanes politiques pour que nous cessions de réfléchir collectivement et de défendre l'autonomie de la pensée scientifique, en somme. Sans doute s'agit-il là du « grand bond en avant » de l'université auquel elle aspire.

Loin d'avoir convaincu les 36 membres de la section 19, la tribune de Christine Musselin a renforcé leur conviction que le projet de LPPR du gouvernement est dangereux pour les disciplines universitaires. Ils réaffirment leur opposition aux transformations néolibérales à l'œuvre, leur attachement au service public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et s'inquiètent des attaques contre la collégialité.

Les membres de la section sociologie-démographie du CNU

[1] Lors du séminaire d'accompagnement des nouveaux directeurs et directrices d'unité, organisé conjointement par le CNRS et par la Conférence des Présidents d'Université.

[2] Le lecteur.trice se réfèrera à la proposition de constitution d'un conseil stratégique resserré autour du Premier Ministre et qui serait chargé de définir les « défis sociétaux » auxquels les chercheur·es ont à répondre.

[3] Voir ici le travail de Michèle Lamont, *How Professors Think : Inside the Curious World of Academic Judgment*, Cambridge/London, Harvard University Press, 2011.

[4] Voir sa contribution au think tank Education et recherche pour ne prendre que ce récent exemple.

***3. Lettre adressée à Madame la Sous-directrice à la direction du pilotage et de la gestion des enseignants-chercheurs le 16 juin 2020.***

Paris, le 15 juin 2020

Les présidents des sections 4, 5, 8, 9, 10, 17, 19, 23, 25, 26, 71 du  
Conseil National des Universités

À Madame la Ministre de l'Enseignement Supérieur  
de la Recherche et de l'Innovation, Mme Frédérique Vidal

sous couvert de la Sous-directrice à la direction du pilotage  
et de la gestion des enseignants-chercheurs, Mme Hélène Moulin-Rodarie

Madame la Ministre,

Les présidents de section du Conseil National des Universités ont reçu le 19 mai 2020 une lettre en votre nom, transmise par la sous-directrice à la direction du pilotage et de la gestion des enseignants-chercheurs, signalant qu'il est « contraire à la réglementation » de ne pas « produire d'avis » sur l'avancement de grade des membres du CNU qui l'auraient demandé.

Cette lettre intervient malheureusement alors que les sections ont déjà désigné les rapporteurs pour la session d'avancement de 2020. Elle nous semble par ailleurs malencontreuse, puisqu'elle vise à mettre fin aux pratiques vertueuses mises en place par certaines sections du CNU depuis plus ou moins longtemps.

Ces sections, dont celles que nous avons l'honneur de présider, se sont donné comme règle de ne pas accorder un avancement à leurs propres membres, pour éviter un évident conflit d'intérêts. Dans l'absence d'un cadrage réglementaire spécifique, des décisions prises par certaines sections par le passé ont produit des interrogations et des protestations bien légitimes. C'est pourquoi nos sections ont adopté une norme déontologique qui permet d'éviter toute ambiguïté : les demandes des membres du CNU ne sont plus examinées et elles sont directement transmises aux établissements, qui peuvent de leur côté attribuer l'avancement. Nous jugeons que la simple absence des intéressés à la réunion qui les concerne ne suffit pas à évincer tout soupçon de conflit d'intérêts ; elle n'efface pas les relations d'interconnaissance tissées entre collègues membres du CNU, ni l'expression de liens d'intérêts au moment des classements des candidatures, qui sont en concurrence les unes avec les autres sur un contingent limité d'avancements.

Nous ne sommes pas insensibles à l'argument de l'égalité de traitement, mais ce même argument pourrait être invoqué par les collègues non-membres du CNU considérant que le fait de ne pas bénéficier des réseaux d'interconnaissance avec les décideurs constitue une perte de chance et une rupture de l'égalité dans le traitement des dossiers.

Dans les sections où la pratique du refus de l'autopromotion dure depuis longtemps (plus de vingt ans en section 9) les collègues en sont parfaitement informés, et savent à quoi s'en tenir lorsqu'ils se présentent comme candidats aux élections du CNU ou bien acceptent la nomination par le Ministère. Le système est transparent.

## Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

Or, cette norme déontologique, qui a fait ses preuves et montré son efficacité, est placée en conflit avec le principe d'égalité entre candidats et taxée de discriminatoire par la lettre du 19 mai. Nous sommes conscients de ce conflit, mais nous pensons que le Ministère doit y trouver une autre solution : au lieu d'empêcher la pratique vertueuse, il devrait modifier la réglementation pour la faire correspondre à la meilleure norme déontologique.

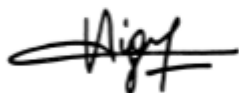
Ces dernières années, le Ministère a introduit dans le fonctionnement de nombreuses instances universitaires, comme les comités de sélection par exemple, des normes qui empêchent les conflits d'intérêts. Il nous semble souhaitable qu'il prenne l'initiative de modifier la réglementation concernant le CNU en introduisant l'exclusion de l'avancement de grade pour les membres élus et nommés de ses sections, et en faisant en sorte que, pendant la durée de leur mandat, leurs demandes soient examinées uniquement par les établissements. Le dispositif exact pourrait être précisé et affiné à travers une concertation entre les services du Ministère et la CP-CNU. Les cas particuliers, comme celui des collègues exerçant dans des établissements à petits effectifs, pourraient faire l'objet d'une norme distincte.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de notre très haute considération.

Sandrine Lévêque, présidente de la 4<sup>e</sup> section (Science politique)



Valérie Mignon, présidente de la 5<sup>e</sup> section (Sciences économiques)



Nadine Le Meur, présidente de la 8<sup>e</sup> section (Langues et littératures anciennes)



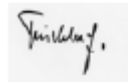
Paolo Tortonese, président de la 9<sup>e</sup> section (Langue et littérature françaises)



Anne-Gaëlle Weber, présidente de la 10<sup>e</sup> section (Littératures comparées)



Franck Fischbach, président de la 17<sup>e</sup> section (Philosophie)



## Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

Ingrid Voléry, présidente de la 19<sup>e</sup> section (Sociologie-Démographie)



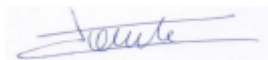
Yann Richard, président de la 23<sup>e</sup> section (Géographie physique, humaine, économique et régionale)



Fabrice Planchon, président de la 25<sup>e</sup> section (Mathématiques)



Fabienne Comte, présidente de la 26<sup>e</sup> section (Mathématiques appliquées)



Arnaud Mercier, président de la 71<sup>e</sup> section (Sciences de l'information et de la communication)



#### ***4. Motion de la section 19 (sociologie, démographie) du CNU au sujet de la LPPR***

Les membres du CNU 19, réuni·es pour statuer sur les avancements et les PEDR, constatent une fois de plus, au travers des dossiers examinés, l'engagement professionnel, tant sur le plan de la recherche que de l'enseignement, des collègues relevant de la section, et la difficulté qu'il y a à les hiérarchiser pour leur attribuer des promotions trop peu nombreuses.

Les plus de 200 candidat·es qualifié·es en février dernier, dont une infime minorité peut faire sa rentrée 2020 dans des postes de titulaires, témoignaient déjà de la qualité remarquable des dossiers de nos collègues en recherche de poste. Or, on sait qu'il manque au moins 200 postes en sociologie et démographie pour que nos formations puissent proposer aux étudiant·es un encadrement assuré par des équipes stables qui ne soient pas minées par la précarité et le sous-effectif. Le manque de postes statutaires, mais aussi parfois de locaux est particulièrement cruel en cette rentrée perturbée par le COVID, où les moyens devraient être largement augmentés afin de fournir un service public d'enseignement supérieur de qualité et protégeant la santé de ses étudiant·es et personnels. L'annonce par Frédérique Vidal de l'arrivée de 30 000 étudiants supplémentaires d'ici 2022 dans l'ensemble des disciplines sans création de postes statutaires, de même que le passage en force de la LPR dans ce contexte d'incertitude généralisée nous choquent profondément.

Ce projet de loi, qui passe actuellement devant diverses commissions de l'Assemblée Nationale, dont les rapports préparatoires nous avaient déjà fortement alarmé·es, prévoit une multiplication des statuts précaires, le démantèlement et la démoralisation organisée de la fonction publique. Il accroît la part des financements court-termistes répondant à des effets de mode, au détriment des financements pérennes indispensables à une recherche scientifique de qualité et respectueuse des libertés académiques.

Cette loi parvient au Parlement sans aucune prise en compte des avis pourtant nombreux formulés par la communauté scientifique, plusieurs parlementaires et le Conseil Économique Social et Environnemental, qui appellent de leurs vœux une loi ambitieuse qui créerait les milliers de postes stables qui manquent aux universités et aux organismes de recherche, et qui donnerait aux chercheuses et chercheurs les moyens de se consacrer sur le temps long à des recherches fondamentales, qui font défaut en ce moment de lutte contre le coronavirus. Planifiant un effort budgétaire sur 10 ans, dont l'essentiel est appelé à se déployer après 2022, ce projet de loi n'offre à la communauté scientifique aucune garantie fiable d'amélioration de ses conditions de travail.

L'ensemble des dimensions qui nous inquiétaient dans les rapports préparatoires à la LPPR sont présentes dans le projet de loi, et c'est parce que nous refusons un système d'enseignement supérieur et de recherche basé sur la précarité, la compétition, le court-termisme et l'encadrement politique de la recherche scientifique, que nous appelons les parlementaires à prêter une oreille attentive aux revendications de la communauté scientifique. Nous les appelons aussi à ne pas se laisser abuser par les sirènes trompeuses d'un investissement public mal orienté tant sur la forme que dans le temps, qui loin de

placer la recherche française aux premiers rangs de la recherche internationale, sacrifiera ce qui fait aujourd’hui sa force et devrait être consolidé.

Nous exigeons :

- que soient pris en compte les positions et projets défendus par nos instances représentatives et nos associations professionnelles (CP-CNU, C3N, AFS, ASES) ;
- la réaffectation des six milliards annuels du Crédit Impôt Recherche à la recherche publique ;
- l’augmentation significative des dotations annuelles des unités de recherche, plutôt que de penser la recherche à partir d’un système uniquement fondé sur des appels à projets concurrentiels ;
- la création de postes statutaires et la revalorisation des métiers et des carrières de tous les personnels de l’ESR;
- les moyens matériels permettant de faire face à la croissance du nombre d’étudiant·es chaque année, notamment des locaux adaptés pour accueillir les étudiant·es dans les meilleures conditions sanitaires.

Enfin, nous prolongeons la suspension de la participation des membres de notre section dans les comités d’évaluation de l’HCERES.

Grenoble, le 10 septembre 2020, votée à l’unanimité (35 votes)

***5. Lettre adressée aux député.es suite au vote par le Sénat d’un amendement supprimant la qualification en novembre 2020***

Madame la Députée,  
Monsieur le Député,

Le 28 octobre 2020, le Sénat a voté un amendement au projet de loi Programmation de la recherche visant à rendre dérogatoire la qualification aux fonctions de maître.se de conférence (MCF) et à supprimer la qualification aux fonctions de professeur.e des universités (PU) ([http://www.senat.fr/amendements/2020-2021/52/Amdt\\_150.html](http://www.senat.fr/amendements/2020-2021/52/Amdt_150.html)).

Cette qualification, consistant en une inscription sur une liste d'aptitudes nationale organisée par les sections disciplinaires du Conseil National des Universités (CNU)<sup>1</sup>, est la première étape dans le recrutement d'enseignant.es-chercheur.es, ensuite autorisé.es à candidater sur des postes mis au concours par les universités et établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST). En supprimant cette qualification, c'est l'encadrement national des modalités d'accès aux différents corps de la fonction publique d'enseignement et de recherche qui est remis en cause.

Pour justifier cette profonde réforme, engagée en dépit de l'opposition de l'ensemble de la communauté des enseignant.es-chercheur.es mobilisée depuis presque un an, les sénateurs ont largement évoqué les nécessaires autonomisation et assouplissement du calendrier de recrutement dont les universités et les EPST auraient besoin pour mettre en œuvre leurs politiques scientifiques.

Le CNU et les enseignant.es-chercheur.es qu'il représente considèrent que ces arguments témoignent d'une méconnaissance importante des libertés dont les établissements bénéficient déjà en matières de recrutement.

En premier lieu, les recrutements « au fil de l'eau » (échappant donc au calendrier de gestion national prévoyant les recrutements avant les congés estivaux) sont tout à fait possibles et largement utilisés par les établissements qui ont, de ce fait, l'opportunité de recruter les enseignant.es-chercheur.es à tout moment. La pénurie de postes que le monde de l'enseignement et de la recherche connaît depuis plusieurs années a, par ailleurs, constitué un important vivier de collègues de grande qualité, titulaires de doctorats ou d'habilitation à diriger des recherches (HDR) et qualifiés par le CNU, immédiatement disponibles et opérationnels.

En second lieu, les procédures dérogatoires autorisant le recrutement de personnels non qualifiés par le CNU existent déjà, pour les candidats exerçant des fonctions similaires en France et ailleurs (voir les articles 22 et 43 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des PU et du corps des MCF). Et l'argumentaire soutenant le projet d'amendement ne tient pas compte des nombreuses difficultés de mise en œuvre de ces dispositions dérogatoires à la qualification rencontrées par les établissements d'enseignement supérieur. En la matière, aucun bilan sérieux n'a d'ailleurs été réalisé. Pourtant, les positions que nous occupons, au sein du CNU ou dans nos propres établissements, nous permettent de mesurer les nombreux problèmes rencontrés lors de la constitution de jurys d'évaluation susceptibles, par exemple, de statuer sur les candidatures de collègues non titulaires de la qualification à des postes de PU. Dans certains établissements, les conseils scientifiques et les services RH, chargés de mettre en œuvre ces procédures, ne disposent, par exemple, pas de l'expertise suffisante et sont contraints de constituer, dans l'urgence, des comités *ad hoc* au sein desquels les disciplines des postes mis au concours ne sont parfois même pas représentées ! C'est précisément cette expertise que le CNU met à disposition de l'ensemble des établissements. Ces mêmes établissements s'appuient d'ailleurs très largement sur l'expertise du CNU lorsqu'il s'agit d'octroyer d'autres supports tout au long de la carrière des enseignant.es-chercheur.es (congés pour recherche ou conversion thématique, prime d'encadrement doctoral et

---

<sup>1</sup> Chaque section est composée de 36 enseignant.es-chercheur.es élu.es par leurs pairs ou nommé.es par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. La composition des sections reflète la diversité de l'organisation de la recherche et de l'enseignement supérieur sur les territoires (différences des tailles et profils des établissements, des filières d'enseignement et de recherche, des champs dans chaque discipline, etc.).

de recherche, promotions, etc.). Nous comprenons mal comment ce soutien du CNU, reconnu et attendu dans ces cas-là, serait subitement contesté dans le cas de la qualification.

En troisième lieu, d'après les détracteurs de la qualification, cette procédure serait inutile parce qu'elle redoublerait une validation académique, déjà signifiée par l'obtention d'un doctorat et d'une première qualification à la fonction de MCF ou d'une HDR, et qu'elle n'aurait pas permis d'éviter le localisme. Là encore, ces arguments témoignent d'une incompréhension de ce qu'engage la qualification. D'abord, elle permet de situer les qualités académiques et pédagogiques d'un.e candidat.e sur un plan *national* et *disciplinaire* large, grâce à l'expertise combinée de 36 collègues aux profils et champs de compétence variés. C'est assurément là un gage de qualité sur lequel les établissements peuvent ensuite s'appuyer. Cette organisation permet par ailleurs une économie d'échelle puisque ces 36 collègues évaluent, en une seule fois, l'ensemble des dossiers de collègues susceptibles de se présenter dans plusieurs établissements évaluant, du coup, plusieurs fois les mêmes dossiers. Par ailleurs, cette labellisation nous semble nécessaire pour les candidats aux fonctions de MCF, entrant dans la fonction publique, mais aussi pour les collègues déjà fonctionnaires souhaitant devenir PU et accéder, ce faisant, à de nouvelles fonctions et responsabilités (encadrement mais aussi formation doctorale, développement d'axes de recherche structurant pour leurs équipes et leur établissement, etc.). La qualification au titre de la fonction de PU sanctionne ces aptitudes et elle constitue une garantie dont les établissements ont besoin – précisément pour s'autoriser le recrutement de collègues potentiellement extérieurs. Plus largement, à travers la qualification, le CNU entend garantir, à tous les candidat.es, l'égalité d'accès à des postes engagés dans un concours qui reste national et, à tous les établissements, la possibilité d'accéder à des recrutements de qualité, quels que soient leurs ressources et leurs prestiges.

Nous considérons enfin que les processus de régulation proposés dans cet amendement (« logique de confiance » et bilan périodique *ex post* des recrutements dérogatoires à la qualification, effectué par le HCERES pour décider des dérogations attribuées) sont, d'une part, totalement insuffisants et, d'autre part, confiés à une structure qui n'est pas représentative de la communauté des enseignant.es-chercheur.es et qui n'a pas l'expertise que le CNU a pu développer sur la question.

Pour ces raisons, nous appelons la Commission mixte paritaire du Sénat et de l'Assemblée nationale à supprimer cet amendement et à revenir d'urgence sur une décision inconsidérée, prise sans concertation avec les instances représentatives telles que le CNU et le CNESER, qui met gravement en péril le statut national et le caractère équitable de la gestion des carrières des enseignants-chercheurs. En œuvrant pour le retrait de cet amendement, vous contribuerez au maintien d'un service public national d'enseignement et de recherche respectueux de l'ensemble des collègues souhaitant s'investir dans des métiers plus que jamais essentiels, de l'ensemble des universités et EPST quels que soient leur taille, leur localisation et leur prestige académique et des jeunes générations que nous nous sommes collectivement engagés à former.

Je vous prie de recevoir, Madame la Députée, Monsieur le Député, l'expression de ma haute considération.

*Annexe 13. Modèle de rapport pour les candidatures PEDR 2020*

Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche - Campagne 2020 -

Avis rapporteur.trice (non transmis au.à la candidat.e, mais utilisé lors des sessions)

Éléments d'évaluation sur les 4 dernières années civiles (2016, 2017, 2018 et 2019)

A B C Z\*

Entourez la note globale à l'issue de l'évaluation des 4 volets P, E, D, R

\* insuffisamment renseigné

**L'évaluation ne porte que sur les 4 dernières années civiles (2016, 2017, 2018, 2019).**

Ne pas prendre en compte les activités et les publications en amont de cette période (c'est à dire avant le 01/01/2016)

Prénom Nom d'usage :

Date de naissance :

Grade :

Date d'affectation :

Établissement :

Intitulé et numéro du laboratoire :

Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

<p>1. Publication/Production scientifique</p> <p>Avis Synthétique</p>	<p>Note :</p>
<p>Ouvrages</p> <p>Articles dans des revues à comité de lecture</p> <p>Autres articles</p> <p>Direction d'ouvrages collectifs, de dossiers ou de numéros de revue</p> <p>Participation à des ouvrages collectifs, chapitres d'ouvrages</p> <p>Conférences, communication en colloques (nationaux/internationaux)</p> <p>Autres publications</p> <p>Divers (logiciels, autres productions scientifiques)</p> <p><i>Veiller à ne pas faire qu'un simple comptage mais aussi à apprécier, dans la mesure du possible, la qualité et la diversité des supports de publication, la sélectivité des revues et/ou éditeurs notamment.</i></p>	
<p>2 - Encadrement doctoral et scientifique –mémoires, thèses/HDR encadré(e)s</p> <p>Avis synthétique</p>	<p>Note :</p>

Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

<p>Thèses en direction</p> <p>Thèses en co-direction ou co-encadrement</p> <p>Thèses en cours</p> <p>Thèses soutenues depuis le 01/01/2016</p> <p>Coordination d'une HDR</p>	
<p>3 – Diffusion des travaux et rayonnement académique</p> <p>Avis synthétique</p>	<p>Note :</p>
<p>Direction de mémoires M1/de mémoires M2</p> <p>Mémoires M2/M1 soutenus</p> <p>Direction de mémoires de fin d'étude (en IUT ou autre établissement)</p> <p>Veiller à être attentifs aux conditions d'exercice du métier. Certaines filières ou établissements ne permettent pas aussi aisément que d'autres la direction ou l'encadrement de thèse ou d'HDR (établissement sans filière recherche en sociologie par exemple, IUT, etc.</p>	
<p>- Prix et distinctions scientifiques</p> <p>Invitations dans des universités étrangères</p> <p>Referee dans des revues nationales ou internationales</p> <p>Membre d'un ou de plusieurs comités de lecture /de rédaction</p> <p>Membre (nommé, élu, président) dans des instances nationales d'évaluation (CNU, Comité National CNRS ou autre EPST, AERES/HCERES)</p> <p>Membre conseil scientifique/comité d'expertise national/régional</p> <p>Membre conseil scientifique/comité d'expertise international ou d'instances nationales à l'étranger</p>	

Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

Autres	
--------	--

<b>4. Responsabilités</b>	Note :
Avis synthétique	
A/ Responsabilités scientifiques	
Direction de grands programmes de recherche régionaux, nationaux, européens, internationaux	

## Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

<p>Organisation de congrès nationaux/internationaux</p> <p>Direction d'une collection scientifique</p> <p>Direction/direction adjointe d'équipe de recherche, de laboratoire contractualisé, GDR, réseau, etc. ... (préciser)</p> <p>Direction d'une Ecole Doctorale</p> <p>Direction de projet au sein d'un laboratoire ou établissement</p> <p>Contrat de recherche avec entreprises, associations, administrations ... (responsable)</p> <p>Formation par la recherche et diffusion des connaissances</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Responsable Master .... (préciser)</li><li>- Responsable de collections/auteur d'ouvrages pédagogiques</li><li>- Responsable d'expositions</li></ul> <p>B/ Responsabilités/fonctions dans des instances locales ou nationales</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Membre d'une instance nationale (hors évaluation scientifique) : Cneser, Conseil d'Administration d'organismes</li><li>- Membre d'une instance locale : Conseil d'Administration, conseil/commission de COMUE, CFVU, Conseil de composante,...</li><li>- Responsabilités administratives et pédagogiques importantes : direction d'UFR, de département</li></ul> <p>* Votre avis synthétique et la note du 4.R doivent d'abord se fonder sur le bloc A. Le bloc B doit être pris en compte (notamment pour évaluer et objectiver l'engagement et l'investissement local) mais resté mineur dans l'appréciation car c'est le volet scientifique qui prime et (aussi) parce que les responsabilités telles que les directions d'UFR ou de département donnent lieu à des primes fonctionnelles et/ou décharges spécifiques..</p>	
---	--

#### *Annexe 14. Bibliographie des rapports d'activité du CNU 19*

- 1998 : Alain Chenu, « Bilan des qualifications aux fonctions de maître de conférences et de professeur, 1998 », *La lettre de l'ASES*, n°25, septembre 1998.
- 1999 : Alain Chenu, « Bilan des qualifications aux fonctions de maître de conférences et de professeur, 1999 », *La lettre de l'ASES*, n°27, septembre 1999.
- 2000 : Jean-Yves Trépos, Philippe Cibois, « Bilan des qualifications aux fonctions de maître de conférences et de professeur, 2000 », *La lettre de l'ASES*, n°29, octobre 2000.
- 2001 : Jean-Yves Trépos, « Bilan des qualifications aux fonctions de maître de conférences et de professeur, 2001 », *La lettre de l'ASES*, n°30, décembre 2001.
- 2002 : Jean-Yves Trépos, « Bilan de la session 2002 du CNU », *La lettre de l'ASES*, n°31, juin 2002. 2003 : « Bilan de la campagne 2003 de recrutement et d'affectation des enseignants-chercheurs, première et deuxième sessions », Ministère de l'Education, DPEA6, mars 2004, p. 19.
- 2004 : « Bilan de la campagne 2004 de recrutement et d'affectation des enseignants-chercheurs première et deuxième sessions », Ministère de l'Education, DPEA6, janvier 2005, p. 22.
- 2005 : Charles Soulié, Maria Vasconcellos, « Bilan des qualifications aux fonctions de maître de conférences et de professeur 2005 », *La lettre de l'ASES*, juin 2005.
- 2006 et 2007 : Charles Soulié, Maria Vasconcellos, Bilan des qualifications aux fonctions de maître de conférences et de professeur, 2006, 2007.
- 2008 : Jérôme Deauvieu, Françoise Le Borgne, Martine Mespoulet, Numa Murard, Bilan 2008 des qualifications aux fonctions de maître de conférences et de professeur par la 19<sup>ème</sup> section du CNU (sociologie démographique).
- 2009 : Jérôme Deauvieu, Françoise Leborgne, Martine Mespoulet, Numa Murard, *Bilan d'activité de la 19<sup>ème</sup> section du CNU (année 2009)*.
- 2010 : Gilles Ferréol, *Rapport de session 2010*.
- 2011 : Gilles Ferréol, *Rapport session qualification*, février 2011.
- 2012 : Céline Bessière, Sylvain Laurens, Olivier Martin, *Rapport de session 2012*.
- 2013 : Olivier Martin, Sylvain Laurens, Olivia Samuel, *Rapport de session 2013*.
- 2014 : Olivier Martin, Valérie Boussard, Olivia Samuel, *Rapport de session 2014*.
- 2015 : Valérie Boussard, Sandra Gaviria, Olivier Martin et Olivia Samuel, *Rapport de session 2015*.

## Rapport de session CNU – Section 19 – Session 2020

- 2016 : Christel Coton, Jean-Michel Denis, Fabrice Guilbaud et Martine Mespoulet, Rapport annuel d'activité de la section 19 du CNU « Sociologie, démographie ». Année 2016.
- 2017 : Jean-Michel Denis, Fabrice Guilbaud, Marie Lesclingand et Martine Mespoulet, Rapport annuel d'activité de la section 19 du CNU « Sociologie, démographie ». Année 2017.
- 2018 : Jean-Michel Denis, Christine Detrez, Fabrice Guilbaud et Marie Lesclingand, Rapport annuel d'activité de la section 19 du CNU « Sociologie, démographie ». Année 2018.
- 2019 : Jean-Michel Denis, Christine Detrez, Fabrice Guilbaud et Marie Lesclingand, Rapport annuel d'activité de la section 19 du CNU « Sociologie, démographie ». Année 2019.