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

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

Année 2021

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

Avant-propos 4
1. La composition de la section 19 5
1.1. Le bureau de la section en 2021 5
1.2. Les membres de la section 5
2. Qualification par la section 19 en 2021, et informations sur la session 2022 6
2.1. La constitution des dossiers pour la session de qualification 2021 6
2.2. Points de vigilance et consignes particulières 9
2.2.1. Points de vigilance 9
2.2.2. Précautions particulières pour les dossiers « hors discipline » et « pluridisciplinaires » 10
2.2.3. Les demandes de requalification 11
2.2.4. Pour les titulaires d'un diplôme étranger 11
2.2.5. La qualification spécifique aux fonctions de MCF du Muséum national d'histoire naturelle (MNHM) 12
2.2.6. Les demandes de qualification aux fonctions de PU venant de collègues CR 12
2.3. Modalités de vote mises en œuvre pour la session 2021 13
2.4. Calendrier de la session de qualification 2022 15
3. Données sur la campagne 2021 de qualification aux fonctions de Maître·sse de Conférences 16
3.1. Les candidatures examinées 16
3.2. La distribution des candidat·es par sexe 18
3.3. L'âge des candidat·es et des qualifié·es 19
3.4. Les candidat·es titulaires d'un doctorat obtenu à l'étranger 23
3.5. La diversité des origines disciplinaires 24
3.6. Lieu d'obtention du doctorat 26
4. Données sur la campagne 2021 de qualification aux fonctions de Professeur·e 28
5. Les avancements de grade 29
5.1. Candidatures à l'échelon spécial dans la hors-classe des MCF 31
5.2. Candidatures à la hors-classe des MCF 31
6. Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) 36
7. Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) 39

8. Suivi de carrière 46

9. Activités du CNU 19 dans le cadre de la participation aux travaux de la CP-CNU et du dialogue avec le HCERES 47

10. Annexes 51

Annexe 1. Grille d'évaluation utilisée lors de la procédure de qualification 2021 51

Annexe 2. Grille d'évaluation utilisée lors de la procédure d'avancement 2021 54

Annexe 3. Modèle d'avis de la section 19 sur le dossier de candidature à un avancement de grade 57

Annexe 4. Règles de déport appliquées en session 59

Annexe 5. Liste des candidat·es qualifié·es aux fonctions de Professeur·e en 2021 62

Annexe 6. Liste des candidat·es qualifié·es aux fonctions de Maître.sse de Conférences en 2021 63

Annexe 7. Liste des candidat·es bénéficiaires d'un avancement au titre du CNU en 2021 67

Annexe 8. Bilan de la session CRCT 2021 69

Annexe 9. Bilan de la session de juillet 2021 de recours à la qualification auprès du Groupe IV et d'instruction des dossiers « interdisciplinaires » en formation inter-groupes 70

Annexe 10. Liste nominative des membres du CNU en 2021 et 2022 71

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 74

Annexe 12. Motions votées par le CNU 19 en 2021 77

Annexe 13. Modèle de rapport pour les candidatures PEDR 2021 81

Annexe 14. Bibliographie des rapports d'activité du CNU 19 86

Avant-propos

Ce rapport annuel d'activité de la section 19 « Sociologie, démographie » du Conseil National des Universités prend place dans un contexte inédit – celui de la suppression de la qualification aux fonctions de Professeur·e des Universités pour les collègues exerçant des fonctions de Maître.sses de conférences. Instanciée par le MESRI en plein cœur de la campagne de qualification, sans dialogue avec les sections du CNU ayant engagé le travail d'évaluation et les candidats ayant constitué leur dossier de candidature, cette suppression a jeté un trouble et un désarroi profonds.

Elle intervient d'abord après une consultation engagée par le Ministère à laquelle la section 19 et le groupe IV « Sciences Humaines et Sociales » ont participé en pointant l'importance de la qualification aux fonctions de Professeur·e des universités et la dérégulation forte des pratiques de recrutement des établissements que sa suppression génèrerait – en particulier dans le contexte actuel de fortes disparités territoriales des procédures d'inscription et de délivrance des Habilitations à Diriger des Recherches.

La section 19 a aussi pointé l'importance que la qualification requiert dans des disciplines de Sciences Humaines et Sociales, souvent déqualifiées et considérées comme « imprécises » ou « peu techniques », ce qui suscite un grand nombre de candidatures de collègues n'ayant parfois jamais enseigné de la sociologie ou de la démographie. Les statistiques relatives aux profils des dossiers de demande de qualification aux fonctions de Professeur·e des Universités montrent le fort pourcentage de demandes « hors section ».

Ces alertes n'ont pas été entendues et peu d'établissements sollicitent l'expertise disciplinaire du CNU pour évaluer, en amont, les dossiers de candidature au diplôme d'HDR. Cette décision ministérielle précipitée fait craindre le pire et risque d'augmenter les inégalités de recrutement entre établissements selon les expertises qu'ils seront ou non capables de réunir tant dans l'encadrement des HDR que dans leurs procédures de recrutement.

En outre, en septembre 2021 la rédaction du projet de décret RIPEC portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs semblait quasiment finalisée, ce qui peut laisser entrevoir une suppression de la PEDR et une refonte totale des avancements dès 2022. La PEDR a d'ailleurs disparu du calendrier de gestion ministériel diffusé fin 2021.

Dans ce contexte institutionnel difficile, la section a poursuivi son travail en réaffirmant des positions déontologiques fortes (règle de non-promotion des membres du CNU élu·es ou suppléant·es étendue à l'ensemble des ressources gérées par la section – PEDR comprise) et en lançant de nouveaux chantiers avec la constitution de trois groupes de travail sur la refonte de la grille d'évaluation du CRCT, les critères d'évaluation des dossiers de candidature interdisciplinaires et le référencement des revues reconnues par la section. Les productions de ces groupes seront publiées sur le site du CNU courant 2022 pour une entrée en vigueur lors de la campagne 2023.

Le bureau de la section 19, le 9 décembre 2021

1. La composition de la section 19

Au cours des trois sessions de l'année 2021, soit la deuxième année de son mandat, la section 19 du CNU n'a connu que peu de changements (une dizaine environ, sur un total de 72 membres titulaires et suppléant·es), principalement dus aux recrutements de membres du collège B sur des postes de rang A. Par rapport à l'année précédente, l'année 2021 a donc été une année de relative stabilité pour la section, qui a pu siéger presque au complet lors de chacune des trois sessions, ce qui a permis également une stabilité dans les principes de fonctionnement et les critères d'évaluation mis en place lors de cette seconde année d'exercice.

Un *turn over* plus significatif, mais anticipé de longue date, s'est en revanche produit après la session de septembre 2021. C'est une section 19 en partie renouvelée qui va siéger à partir de janvier 2022 et pour les deux dernières années du mandat.

1.1. Le bureau de la section en 2021

La composition du bureau reste inchangée :

- Présidente de section : Ingrid Voléry (PU, Université de Lorraine, Laboratoire Lorrain de Sciences Sociales) ;
- 1er Vice-président collège A : Pierre Mercklé (PU, Université Grenoble-Alpes, Laboratoire PACTE) ;
- 2e Vice-présidente collège 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 section 19 du CNU est constituée actuellement 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).

La liste complète des membres de la section au 1er décembre 2021 se trouve à l'annexe 10.

2. Qualification par la section 19 en 2021, et informations sur la session 2022

2.1. La constitution des dossiers pour la session de qualification 2021

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, ni d'envoi de clef USB aux rapporteur.trices**. En cas de difficultés à téléverser une pièce de leur dossier, 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.

On rappelle en outre que depuis 2019, quelques modifications relatives aux pièces obligatoires et aux conditions d'examen de la recevabilité des dossiers ont été apportées, que les candidat·es doivent bien garder en tête :

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** (laquelle ne concerne désormais plus que les candidat·es n'ayant jamais exercé des fonctions de MCF – chargé·es de recherche CNRS, candidats exerçant à l'étranger par exemple). 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, et les articles dans des revues à comité de lecture référencées par le HCERES ou dans Journal Base (https://journalbase.cnrs.fr/)**. Les publications sont appréciées, d'une part, en fonction de la centralité des supports - revues, congrès, colloques, etc. - pour la discipline (sociologie, démographie), et d'autre part, en fonction de la diversité de ces supports. 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 de publications dans des revues ou des collections animées par les candidat·es, ou de publications systématiquement 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 ou la démographie, 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, l'examen de la recevabilité administrative des demandes est pris en charge par le Ministère**. Nous ne discutons donc plus de la recevabilité administrative des dossiers 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 ». La section a adopté un principe de large ouverture en considérant « équivalent » tout diplôme désigné comme doctorat ou PHD en sociologie, sciences sociales, ou 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) **Il y a désormais 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 Ministère 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 2021, **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[1] 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

A) *Pièces Obligatoires* (extraits de l'article 4 de l'arrêté du 11 juillet 2018[2])

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[3] ;

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.

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.

---

[1] https://www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/entite/entiteName/CNU/idChild/32.

[2] https://www.galaxie·enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/qualification/arrete_11juillet2018qualification.pdf

[3] « 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 ; »

B) Pièces complémentaires demandées par la section 19[4] :

- la **thèse** (pour la qualification MCF) *ou* **le mémoire d'HDR** (pour la qualification PU des candidat·es non MCF) 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**
Curriculum vitae détaillé (voir ci-dessus)	Une dizaine de pages	Une quinzaine de pages
Pièce justificative du titre	Copie du diplôme de doctorat ou attestation	Copie du diplôme HDR ou attestation
Travaux, ouvrages et articles	3 documents maximum	5 documents maximum
Rapports de soutenance	Copie du rapport de soutenance de doctorat (complet et signé)	Copie du rapport de soutenance d'HDR (complet et signé)
Pièce complémentaire exigée par la section 19	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 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

[4] 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. »

administrative de l'établissement est indispensable). En l'absence de toute pièce justifiant la possession des titres requis, le dossier est déclaré irrecevable.

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 et de la 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 ou la démographie.

Après discussion, la section refuse le critère retenu par d'autres sections du CNU, qui consiste à écarter d'emblée tout dossier dont aucun membre de jury de thèse ou d'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 ou de la 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·e 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 et leur inscription dans les disciplines de la section 19.
- Veiller à maintenir un lien avec la sociologie ou la démographie, *via* les enseignements dispensés et les publications réalisées, en visant des supports bien repérés en sociologie ou en démographie. Pour se guider, les candidat·es sont invité·es à se reporter à la liste des revues AERES mise à jour en 2013[5], ainsi qu'à la base de données JournalBase du CNRS (https://journalbase.cnrs.fr/)
- Expliciter, par exemple dans le CV, les raisons pour lesquelles la qualification en section 19 est demandée, en mettant explicitement en exergue les dimensions sociologiques ou démographiques des travaux réalisés, des enseignements effectués, des publications parues, etc.

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

[5] Un groupe de travail a été constitué au sein de la section 19 dans l'objectif de proposer une actualisation de cette liste, que nous espérons pouvoir faire aboutir en 2022.

mettent en valeur ou non la dimension sociologique ou démographique du travail), bibliographie mobilisée, méthodes d'enquête et d'analyse, publications dans des revues relevant de la section, expériences d'enseignement en sociologie ou en démographie, participation aux manifestations organisées par les associations professionnelles françaises, européennes et internationales de la discipline (AFS, AISLF, ESA, ISA, UIESP…), courrier explicitant les liens avec les disciplines relevant de la section 19…

C'est l'ensemble de ces critères qui permet d'établir si le lien avec la sociologie ou la démographie est « ténu » ou « prépondérant ». Pour les candidat·es ayant essuyé un premier refus de qualification en section 19, les rapporteur·trices sont invité·es à préciser si l'effort d'intégration dans le champ disciplinaire au cours de l'année écoulée est suffisant pour envisager cette fois une qualification en section 19. 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 ou démographiques.

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

2.2.3. Les demandes de requalification

Une qualification est valable quatre 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 prise en compte l'activité de recherche et d'enseignement dans le champ disciplinaire de la sociologie/démographie, engagée depuis la dernière qualification (contenus 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 gène considérablement le travail d'évaluation réalisé par les membres de la section. Contributions scientifiques individuelles et originales, la thèse ou l'HDR sont des pièces essentielles du dossier, et un rapport de soutenance étayé ne les 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 ou 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 pages minimum,** ou un chapitre de problématisation de l'HDR en français de **30 pages minimum**. 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 section (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.

À 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

Si la procédure de qualification aux fonctions de Professeur·e d'université a été supprimée pour les candidat·es HDR qui sont Maître·sses de conférences, elle reste en revanche bien maintenue pour les candidat·es non MCF, et donc en particulier pour les candidat·es exerçant dans des organismes de recherche.

Les candidat·es issu·es du CNRS ou de l'INRAE, l'Inserm, l'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 et elles aient néanmoins une expérience d'enseignement, même si celle-ci ne prend pas toujours exactement la forme de cours en amphithéâtre : séminaires, travaux dirigés, écoles thématiques, encadrement d'étudiants sur le terrain ou dans le cadre de projets de recherche… Ils et elles 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'expliciter 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 informé·es 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 2021

Au vu du nombre toujours très important de dossiers (466 dossiers de qualification MCF à examiner en 2021), les membres de la section ont continué de s'accorder 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 bulletin secret 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 présent·es a décidé de reconduire la modalité d'examen des dossiers pratiquée depuis plusieurs années par la section CNU 19 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 (« (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 des avis formulés. En cas de maintien des avis contrastés par les deux rapporteur.trices, c'est un vote à bulletin secret de l'ensemble des membres de la section qui tranche. En 2021, 107 des 466 dossiers MCF examinés ont suscité des avis divergents, soit 23,0% 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 six dernières années, comprise entre 21% et 23%.

Figure 1. Évolution du nombre de dossiers de qualification MCF 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%
2021	466	107	23,0%

Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 466 en 2021).

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 bulletin secret.

Cette modalité ne concerne que les dossiers de MCF et ne se justifie qu'au regard des problèmes logistiques que poserait l'organisation de plusieurs centaines de 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, beaucoup moins nombreux, et encore moins nombreux cette année du fait de la suppression de la qualification aux fonctions de PU pour les collègues MCF, sont tous présentés par les rapporteurs.trices et soumis à la discussion collective, indépendamment de la convergence ou divergence des avis rendus. Sur demande de la présidente 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. Les rapports individuels de l'ensemble des candidat·es n'ayant pas été qualifié·es sont ensuite transmis en fin de session au Ministère, qui est 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 400 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 section », 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 rapporteur ou de la rapportrice. La grille d'évaluation utilisée est présentée en annexe I.

2.4. Calendrier de la session de qualification 2022

Le calendrier national pour la session 2021 a été diffusé sur le site Galaxie du Ministère[6]. Comme l'année précédente, ce calendrier a de nouveau été aménagé pour tenir compte des perturbations liées à la crise sanitaire, et un double calendrier autorisant des soutenances tardives a été élaboré cette année encore :

- **Pour les soutenances ayant eu lieu avant le 22 novembre 2021**, la période de transmission des pièces constituant le dossier se déroule **du mardi 7 septembre 2021 au mercredi 15 décembre 2021** (16 h - heure de Paris).
- **Pour les soutenances ayant lieu entre le lundi 22 novembre 2021 inclus et le lundi 10 janvier 2022 inclus**, la période de transmission des pièces constituant le dossier est ouverte **jusqu'au jeudi 13 janvier 2022** (16h, heure de Paris).
- La période d'enregistrement des candidatures s'est déroulée du mardi 7 septembre 2021 (10 heures, heure de Paris) au mardi 9 novembre 2021 (16 heures, heure de Paris).

Les candidat·es devaient préalablement s'inscrire sur Galaxie **entre le 7 septembre et le 9 novembre 2021.** Ils et elles étaient 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 : cette année, la session d'examen des demandes de qualification pour la section 19 aura lieu **du 31 janvier au 4 février 2022**, ce qui ne laissera que quelques jours aux membres de la section pour évaluer les dossiers les plus tardifs. La communication des résultats aux candidat·es et leur affichage aura lieu **au plus tard le lundi 28 février 2022**.

Le calendrier de l'appel au groupe (après deux refus de qualification **consécutifs** par la section 19 dans le même corps) a également été diffusé sur le site Galaxie du Ministère :

- Ouverture du serveur Antares et début du dépôt du dossier : 22 mars 2022 (à 10h)
- Clôture des candidatures : 14 avril 2022 (16h, heure de Paris)
- Date limite de dépôt des pièces dans l'application pour l'appel au groupe : 28 avril 2022 (16h)
- Période des auditions devant le groupe : entre le 24 mai et le 13 juillet 2022.

[6] https://www.galaxie·enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU_qualification.htm

3. Données sur la campagne 2021 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 et novembre, 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 et janvier, 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. 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 2021, la section CNU 19 a **enregistré 497 candidatures à la qualification aux fonctions de Maître.sse de Conférences** (Figure 2). Ce chiffre est presque exactement identique à celui de 2020 (485), une baisse de 7,4% entre 2018 (où le nombre de candidatures avait atteint 578) et 2019, et de 7,5% entre 2019 et 2020.

Figure 2. Devenir des dossiers de qualification MCF enregistrés (session 2021)

	Effectifs	%
Qualifié·e	234	47%
Non qualifié·e	232	47%
Non recevable, non transmis ou renoncement	31	6%
Total	497	100%

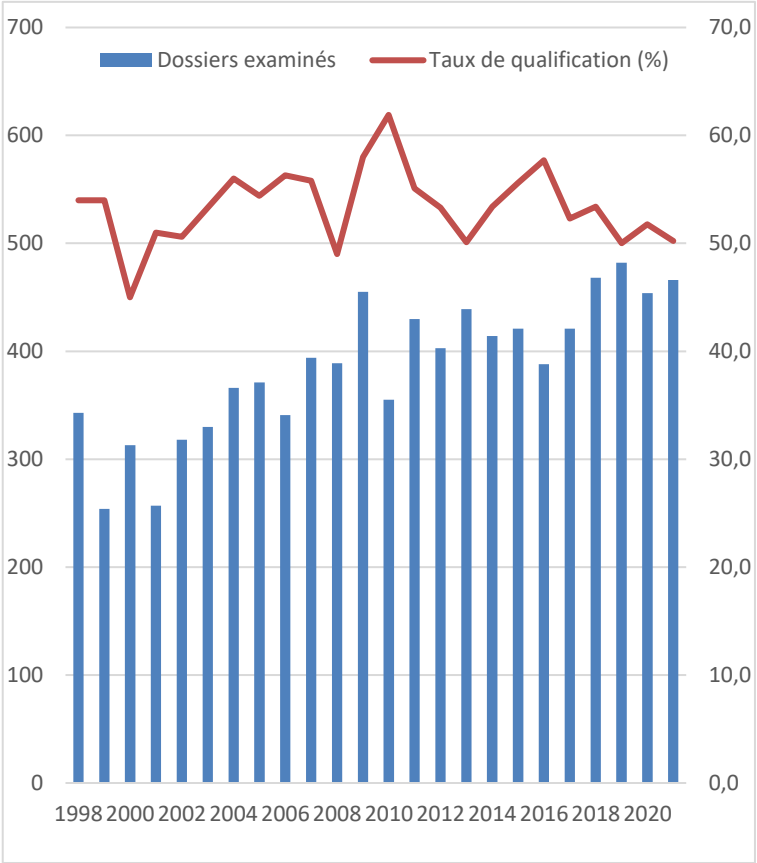
Champ : Ensemble des dossiers enregistrés (N = 497).

Sur ce total, **466 candidatures ont été examinées** (contre 454 en 2020, 482 en 2019, 468 en 2018). La part restante correspond aux 31 dossiers qui n'ont pas été transmis sur la plateforme dédiée ou qui n'ont pas pu être instruits en raison de leur caractère irrecevable, soit seulement 6 % (contre 8 % en 2020, 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 à temps, certain·es le faisant savoir (il s'agit alors d'un « renoncement »). Quant au très faible nombre de dossiers déclarés non recevables, ils impliquent des irrégularités dans les rapports de soutenance relevées par la DGRH. Parmi les 466 candidatures examinées, 234 ont été qualifiées (contre 235 en 2020) et 232 ne l'ont pas été (contre 229 en 2020). Le **taux de qualification** (nombre de qualifié·es

rapporté aux 466 candidatures examinées) **s'élève donc en 2020 à 50,2%**. Ce taux est légèrement inférieur 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

Année	Dossiers examinés	Taux de qualification
1998	343	54,0
1999	254	54,0
2000	313	45,0
2001	257	51,0
2002	318	50,6
2003	330	53,3
2004	366	56,0
2005	371	54,4
2006	341	56,3
2007	394	55,8
2008	389	49,0
2009	455	58,0
2010	355	61,9
2011	430	55,1
2012	403	53,3
2013	439	50,1
2014	414	53,4
2015	421	55,6
2016	388	57,7
2017	421	52,3
2018	468	53,4
2019	482	50,0
2020	454	51,8
2021	466	50,2



Champ : Ensemble des candidatures (N = 466 en 2021).

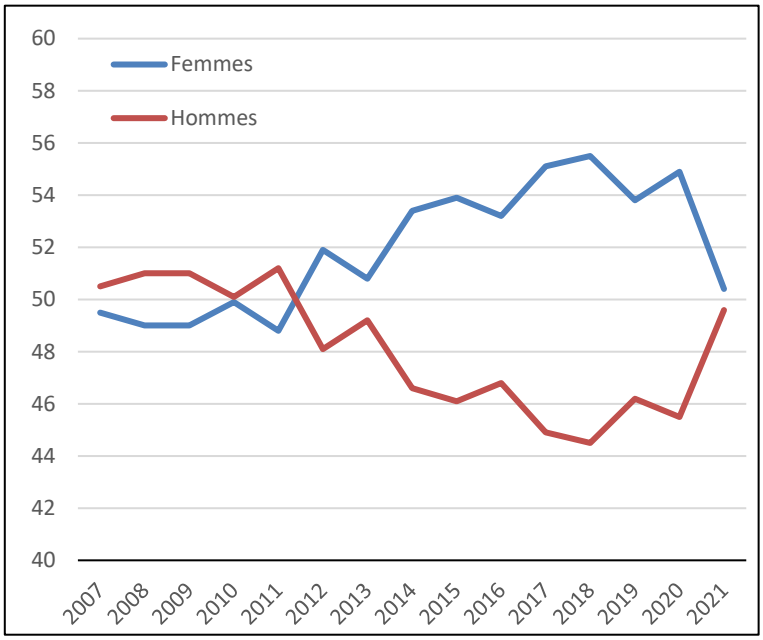
Ces fluctuations s'expliquent, en partie, par un changement du mode de calcul du taux de qualification : avant 2019, le dénominateur était constitué des dossiers recevables et examinables, c'est-à-dire que les dossiers non-examinables n'étaient pas inclus au dénominateur (il s'agissait des dossiers pour 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

Cette année, la distribution par sexe des candidat·es à la qualification est presque parfaitement paritaire, en rupture cette fois au moins avec la tendance à la féminisation progressive observée depuis le début des années 2010 (Figure 4).

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

Année	Femme	Homme	Total
2007	49,5	50,5	100,0
2008	49,0	51,0	100,0
2009	49,0	51,0	100,0
2010	49,9	50,1	100,0
2011	48,8	51,2	100,0
2012	51,9	48,1	100,0
2013	50,8	49,2	100,0
2014	53,4	46,6	100,0
2015	53,9	46,1	100,0
2016	53,2	46,8	100,0
2017	55,1	44,9	100,0
2018	55,5	44,5	100,0
2019	53,8	46,2	100,0
2020	54,9	45,1	100,0
2021	50,4	49,6	100,0



Champ : Ensemble des candidatures (N = 466 en 2021).

Cette année, les taux de qualification des hommes (51,1%) et des femmes (50,6%) sont aussi presque identiques (voir Figure 5).

Figure 5. Devenir des candidatures selon le sexe

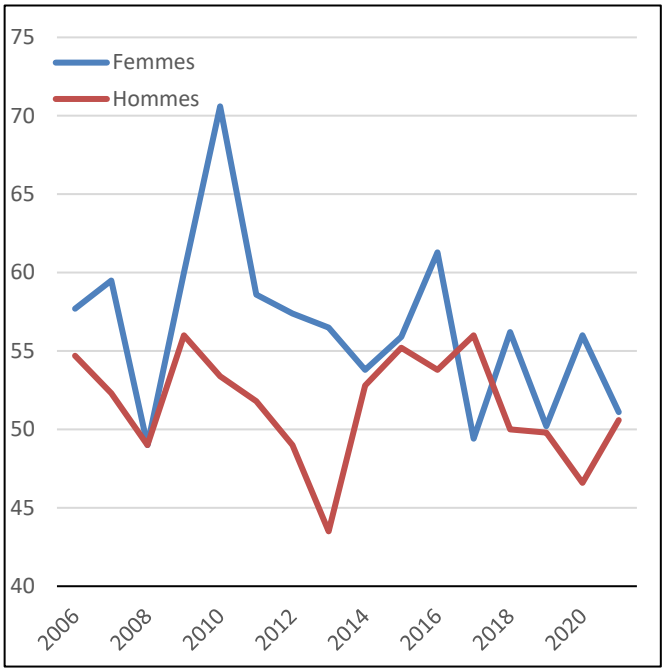
	Qualifié.e	Non qualifié.e	Total	Effectifs
Femmes	51.1	48.9	100.0	235
Hommes	50.6	49.4	100.0	231
Ensemble	**50.9**	**49.1**	**100.0**	**466**

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

L'évolution du taux de qualification par sexe reste donc relativement erratique depuis quelques années, même si le taux de qualification des femmes reste supérieur à celui des hommes depuis 2018, avec des écarts très variables. En 2020 en effet, et contrairement aux deux années précédentes, le taux de qualification des candidatures féminines avait 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 (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	50,0
2021	51,1	50,6	50,9



Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 466).

En resserrant l'observation aux dossiers examinés dont la thèse a été soutenue en sociologie ou démographie (N = 213), on continue cependant d'observer un écart important, cette année de presque 7 points en faveur des femmes : parmi les candidatures féminines examinées en sociologie ou démographie, le taux de qualification s'élève à 70,6%, contre 63,1% parmi les candidatures masculines. Mais, pour les deux sexes, en 2021, le taux de qualification pour les titulaires d'un doctorat en sociologie ou démographie, tous sexes confondus, est de 66,7%, 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

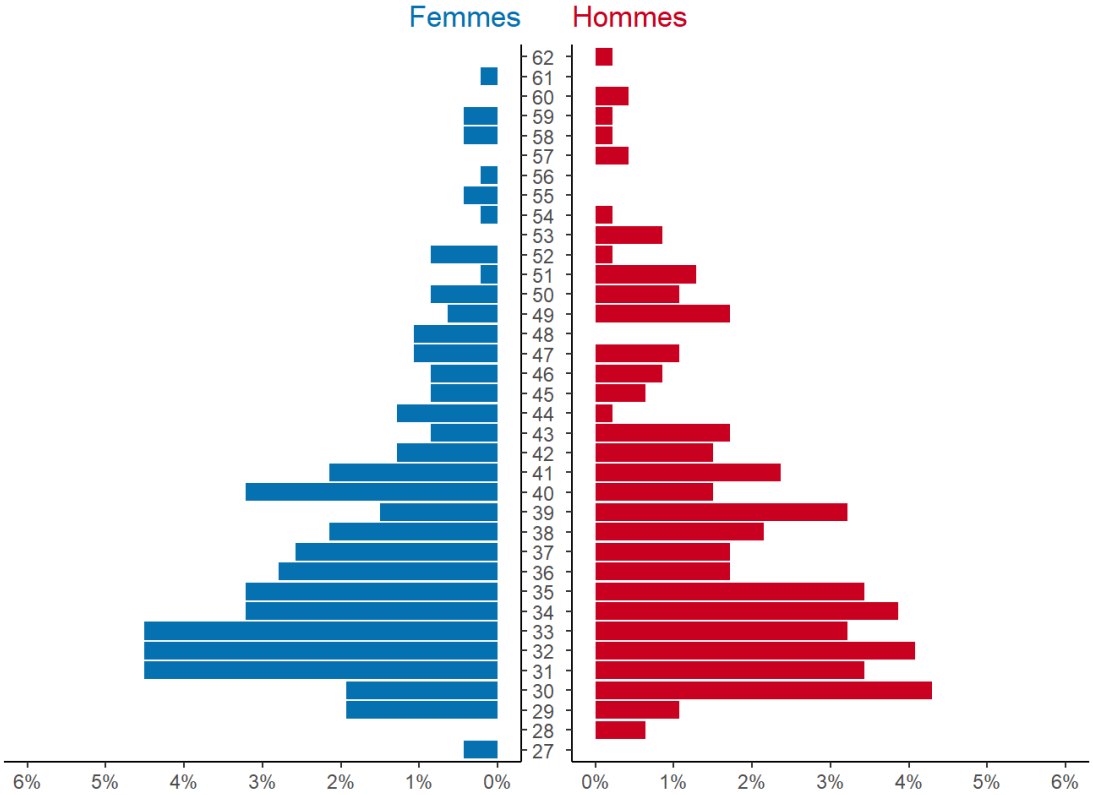
	Qualifié.e	Non qualifié.e	Total	Effectifs
Femmes	70.6	29.4	100.0	102
Hommes	63.1	36.9	100.0	111
Ensemble	**66.7**	**33.3**	**100.0**	**213**

Champ : Ensemble des candidatures examinées en sociologie et démographie (N = 213).

3.3. L'âge des candidat·es et des qualifié·es

La grande majorité (62,1%) 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



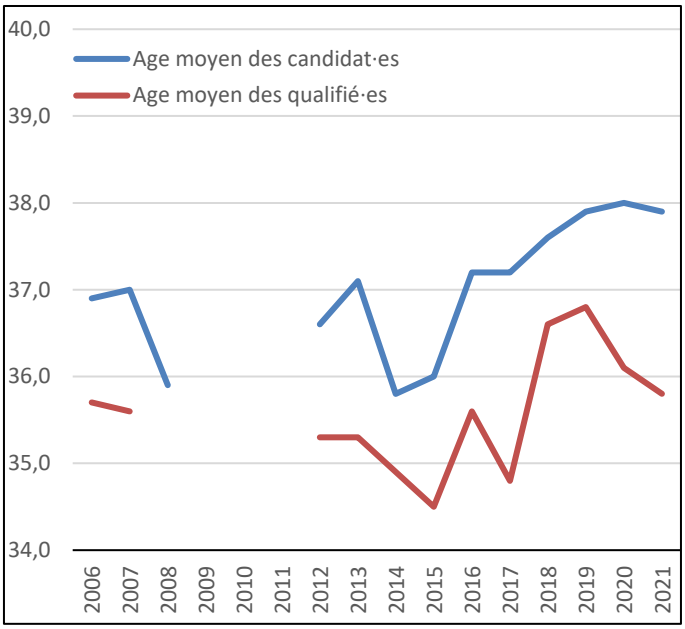
Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 466).

L'âge moyen de l'ensemble des candidat·es, qui avait tendu à augmenter depuis le milieu des années 2010, est resté pratiquement stable ces deux dernières années, puisqu'il est de 37,9 ans contre 38,0 l'année dernière et 37,9 il y a deux 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 35,8 ans, soit plus de trois ans de moins que les non-qualifié·es (40,1 ans)[7]. **En 2020, l'âge moyen des femmes qualifiées était de 36,3 ans, soit un an de plus que celui des hommes qualifiés** (35,3).

[7] Les âges médians de l'ensemble des candidat·es, des qualifié·es et des non-qualifié·es sont respectivement de 36, 34 et 39 ans.

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

Année	Age moyen des candidat·es	Age moyen des qualifié·es
2006	36,9	35,7
2007	37,0	35,6
2008	-	-
2009	-	-
2010	-	-
2011	-	-
2012	36,6	35,3
2013	-	-
2014	-	-
2015	-	-
2016	37,2	35,6
2017	37,2	34,8
2018	37,6	36,6
2019	37,9	36,8
2020	38,0	36,1
2021	37,9	35,8



Champ : pour l'âge moyen des candidat·es, ensemble des candidatures (N = 466 en 2021) ; pour l'âge moyen des qualifié·es, ensemble des candidatures qualifié·es (N = 237 en 2021).
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 avec l'âge** : les trois quarts (73,7%) 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 (Figure 10).

Figure 10. Devenir des candidatures selon l'âge

	Qualifié.e	Non qualifié.e	Total	Effectifs
- de 30 ans	73.7	26.3	100.0	19
30-34 ans	68.0	32.0	100.0	175
35-39 ans	43.9	56.1	100.0	114
40-44 ans	37.3	62.7	100.0	75
45-49 ans	39.0	61.0	100.0	41
50-54 ans	14.8	85.2	100.0	27
55 ans et +	40.0	60.0	100.0	15
Ensemble	**50.9**	**49.1**	**100.0**	**466**

Champ : Ensemble des candidatures (N = 466).

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	Total	Effectifs
- de 30 ans	87.5	12.5	100.0	8
30-34 ans	85.0	15.0	100.0	80
35-39 ans	60.4	39.6	100.0	48
40-44 ans	57.1	42.9	100.0	35
45-49 ans	52.6	47.4	100.0	19
50-54 ans	22.2	77.8	100.0	9
55 ans et +	42.9	57.1	100.0	14
Ensemble	**66.7**	**33.3**	**100.0**	**213**

Champ : ensemble des candidatures en sociologie et démographie (N = 2213).

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 2021, **41% des candidatures** (soit 190 sur 466) **émanaient de docteur·es ayant soutenu leur thèse dans l'année précédente** (en 2020 ou au tout début de l'année 2021). Pour ce groupe de candidatures, **la proportion de qualifié·es est nettement plus élevée : 66,8% contre 50,9% pour l'ensemble** (Figure 12).

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

	Qualifié.e	Non qualifié.e	Total	Effectifs
- de 1 an	66.8	33.2	100.0	190
1 an	32.8	67.2	100.0	64
2 ans	34.5	65.5	100.0	29
3 ans	33.3	66.7	100.0	24
4 ans	53.3	46.7	100.0	30
5 ans et +	42.6	57.4	100.0	129
Ensemble	**50.9**	**49.1**	**100.0**	**466**

Champ : Ensemble des candidatures (N = 466).

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 (66,8%) 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 (40% des candidatures examinées dont la thèse date de quatre ans, et encore 36% des candidatures dont la thèse date de 5 ans et plus)[8]. 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.

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
2021	66,8	32,8	34,5	33,3	53,3	42,6

Champ : Ensemble des candidatures (N = 466).

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 constituerait 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

[8] La qualification est valable quatre années.

prudence dans le commentaire des données : seulement 21 dossiers examinés proviennent de thèses soutenues dans une université ou un établissement à l'étranger, contre 39 l'année précédente (Figure 14).

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

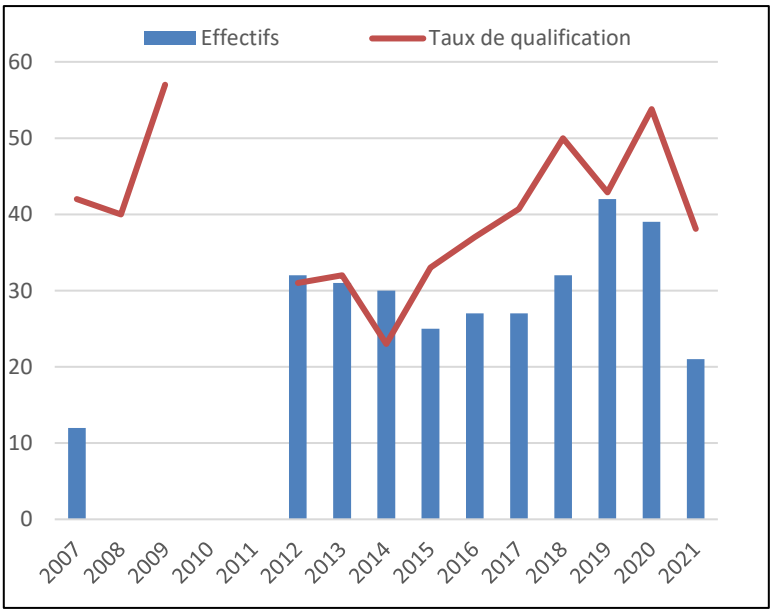
	Qualifié.e	Non qualifié.e	Total	Effectifs
France	51.5	48.5	100.0	445
Etranger	38.1	61.9	100.0	21
Ensemble	**50.9**	**49.1**	**100.0**	**46**

Champ : Ensemble des candidatures (N = 466).

Ce nombre de candidatures de thèses étrangères est le plus faible observé depuis une décennie (Figure 15) : si dans toutes les données présentées jusque-là ne semble se lire aucun effet particulièrement significatif de la crise sanitaire, on peut néanmoins imaginer qu'ici, ce faible nombre peut s'expliquer en partie par celle-ci, de même éventuellement que le plus faible taux de qualification de ces 21 thèses, qui n'atteint cette année que 38,1%, au lieu de 53,8% l'année dernière (qui avait toutefois constitué un record absolu).

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

Année	Effectifs	Taux de qualification
2007	12	42,0
2008		40,0
2009		57,0
2010		
2011		
2012	32	31,0
2013	31	32,0
2014	30	23,0
2015	25	33,0
2016	27	37,0
2017	27	40,7
2018	32	50,0
2019	42	42,9
2020	39	53,8
2021	21	38,1



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 = 21 en 2021).

3.5. La diversité des origines disciplinaires

Les candidatures à la qualification en 19e section proviennent de candidat·es issu·es 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 Sciences de l'Information et de la Communication, , Études urbaines, Economie, Psychologie…).

Figure 16. Évolution de la discipline d'obtention de la thèse des candidatures examinées (dix dernières années)

Discipline	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sociologie et démographie*	58,3	48,2	53,4	53,2	53,1	53,2	51,7	52,5	52,6	45,7
Science politique	15,4	16,0	16,9	15,4	12,1	14,0	15,2	12,4	13,9	14,6
Anthropologie	8,7	9,9	10,1	7,1	10,1	8,8	8,3	5,6	9,5	7,5
Sciences de l'éducation	2,0	3,7	3,4	4,3	4,4	3,6	1,7	3,1	2,4	5,6
STAPS	3,5	2,8	3,6	2,4	2,3	1,9	1,9	3,3	2,9	3,9
Histoire	3,5	3,9	2,7	4,8	2,3	2,4	3,8	4,6	2,0	3,0
Géographie	1,0	1,4	1,4	1,8	1,8	1,4	1,9	1,2	1,3	2,4
Sc. de l'information communication	2,0	2,0	1,2	1,0	2,1	2,4	2,8	1,2	2,2	1,9
Arts					0,5	0,7	0,9	0,6	1,1	1,7
Économie	2,0	3,0	1,4	1,7	3,1	1,9	1,9	2,7	0,9	1,7
Études urbaines**				1,4	2,1	0,7	1,7	0,8	1,1	1,3
Gestion	0,7	2,1	1,0	1,2	0,5	0,5	0,2	0,8	0,7	1,1
Psychologie	0,2	0,2	1,0	0,5	1,3	0,0	0,2	0,6	1,1	0,4
Littérature/linguistique/langues			0,7	1,7	1,5	1,7	0,9	1,7	2,0	0,0
Philosophie				1,4	1,8	2,1	1,9	2,7	0,0	0,0
Autres						4,8	4,9	6,0	6,2	6,2

Champ : ensemble des candidatures examinées (N = 466 en 2021).
* dont 1,1% de thèses en démographie (N = 5).
** Urbanisme, Aménagement, études urbaines.

Au cours des dix dernières années (à l'exception de 2013), les candidat·es ayant soutenu une thèse en sociologie ou démographie avaient toujours représenté un peu plus de la moitié des candidatures examinées (52,6% en 2020). Mais cette année, ce n'est pas le cas, les thèses soutenues en sociologie ne représentant que 45,7% des candidatures. La deuxième discipline la mieux représentée reste depuis dix ans la science politique, avec cette année 14,6% des candidatures examinées (conte 13,9% l'année dernière). Viennent ensuite l'anthropologie (7,5%), les sciences de l'éducation (5,6%) et les STAPS (3,9%). Dans l'ensemble, on constate peu d'évolutions significatives de cette répartition depuis dix ans, si ce n'est peut-être une tendance à la diversification, qui se traduit par un possible léger recul de la sociologie au profit très relatif des autres disciplines.

Sur l'ensemble des dossiers examinés, le taux de qualification varie considérablement selon la discipline du doctorat. Celui des docteur·es en sociologie ou démographie est le plus élevé : il est de 66,8%, contre 67,5% en 2020 (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 taux

de qualification très nettement supérieur (constamment supérieur à 50% depuis 2016, et même 64,7% en 2021) à ceux avec une thèse en anthropologie/ethnologie (20% en 2020).

Figure 17. Évolution du taux de qualification par discipline du doctorat (dix dernières années)

Discipline	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sociologie	69,1	65,5	69,7	70,3	72,8	65,8	68,2	64,5	67,5	66,8
Démographie	33,3	7 sur 9	3 sur 3	3 sur 4	5 sur 6	2 sur 2	4 sur 6	7 sur 8	5 sur 5	4 sur 5
Science politique	43,0	48,0	54,3	47,7	72,3	57,6	59,2	53,3	55,6	64,7
Anthropologie	24,0	27,0	23,8	46,7	38,5	27,0	38,5	18,5	34,9	20
Ethnologie	14,0	25,0								
STAPS	41,0	54,0	40,0	50,0	6 sur 9	4 sur 8	2 sur 9	43,8	5 sur 13	9 sur 18
Sciences de l'éducation	16,0	30,0	28,6	44,4	29,4	46,7	3 sur 8	46,7	3 sur 11	57,7
Sc. de l'information communication	36,0	14,0	1 sur 5	1 sur 4	1 sur 8	0 sur 10	2 sur 13	0 sur 6	2 sur 10	2 sur 9
Histoire	31,0	35,0	27,3	25,0	6 sur 9	4 sur 10	16,7	31,8	4 sur 9	5 sur 14
Littérature, linguistique, langues					2 sur 6	1 sur 8	0 sur 4	0 sur 8	2 sur 9	
Géographie	12,0	16,0	0 sur 6	3 sur 6	1 sur 7	1 sur 6	3 sur 9	1 sur 6	1 sur 6	1 sur 11
Études urbaines	33,0	-	0 sur 2	2 sur 6	3 sur 8	0 sur 3	0 sur 8	1 sur 4	0 sur 5	3 sur 6
Psychologie		-	0 sur 4	0 sur 2	0 sur 5	-	0 sur 1	0 sur 3	0 sur 5	0 sur 2
Arts					0 sur 2	1 sur 3	0 sur 4	0 sur 3	0 sur 5	1 sur 8
Économie	8,0	7,0	2 sur 6	3 sur 7	3 sur 12	4 sur 8	5 sur 9	3 sur 13	0 sur 4	2 sur 8
Gestion	-	-	1 sur 4	0 sur 3	0 sur 2	1 sur 2	0 sur 1	1 sur 4	0 sur 3	0 sur 5
Philosophie				0 sur 6	0 sur 7	2 sur 9	0 sur 9	3 sur 13	0	
Autres						15,0	43,5	31,0	17,9	17,2

Champ : Ensemble des candidatures (N = 466).

3.6. Lieu d'obtention du doctorat

Cette année, 36,1% candidatures avaient une thèse soutenue dans des universités hors de l'Île-de-France, 33,7% dans des universités de Paris et de l'Île-de-France, 21,0% dans d'autres établissements de Paris et de l'Île de France (CNAM, IEP, EHESS, ENS, EPHE...) et 2,1% dans d'autres établissements hors de l'Île-de-France (IEP, ENS). Enfin, 5,8% émanaient de candidat·es dont la thèse avait été soutenue à l'étranger, pourcentage en recul par rapport aux années précédente comme on l'a déjà vu (8,4% en 2020, 8,7% en 2019 et 9,5 % en 2018).

La proportion de qualifié·es des universités de Paris et d'Île-de-France, qui s'élève à 56,1%, est supérieure à celle des universités de région (45,2%), et elle est même supérieure cette année à celle observée pour les dossiers dont les thèses ont été soutenues dans les autres établissements de Paris et d'Île de France (54,1%) (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	56.1	43.9	100.0	157

	Qualifié.e	Non qualifié.e	Total	Effectifs
Autres établissement Paris et IDF	54.1	45.9	100.0	98
Universités hors IDF	45.2	54.8	100.0	168
Autres établissements hors IDF	80.0	20.0	100.0	10
Etranger	37.0	63.0	100.0	27
Ensemble	**50.9**	**49.1**	**100.0**	**466**

Champ : Ensemble des candidatures (N = 466).

4. Données sur la campagne 2021 de qualification aux fonctions de Professeur·e

Suite à la suppression de la qualification aux fonctions de Professeur·e des Universités le 8 janvier 2021, le nombre de dossiers instruits par la section s'est considérablement réduit. Elle a évalué 24 demandes par la voie classique auxquelles s'ajoutent 2 autres demandes au fil de l'eau sur un dispositif 46/3[9] requérant un avis *ex-post* et *ad hoc* (en lien avec une fiche de poste spécifique) et sur une procédure dérogatoire contractualisée entre le CNAM et le Ministère. Ces deux demandes ont été examinées en section respectivement en mai et en septembre 2021.

Sur les 26 demandes, 13 ont été qualifiées – soit un taux de qualification de 50 %.

4 femmes sur 6 ont été qualifiées, et 9 hommes sur 20, soit un taux de qualification respectivement de 66% pour les femmes et de 45% pour les hommes – les taux de qualification ayant peu de sens sur de si faibles effectifs.

Plusieurs dossiers ainsi qualifiés d'office par le Ministère avaient été évalués négativement par les membres de la section qui avaient démarré le travail d'évaluation. Il s'agissait de dossiers très éloignés des disciplines de la section 19, ou ne répondant pas aux attendus en matière scientifique notamment (absence d'articles dans des revues à comité de lecture référencées dans le domaine).

Une fois la qualification attribuée d'office, le Ministère a très rapidement retiré les dossiers de l'application sans aucune concertation avec la section. Cette décision nous a privés de la possibilité de produire des statistiques concernant le nombre de dossiers qualifiés par le Ministère alors même que jugés problématiques par la section.

[9] Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences (articles 9 à 9-2, 42-1°, 46-3° et 49-3); Arrêté du 13 février 2015 modifié relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des professeurs des universités (articles 13 à 15).

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[10].

Dans l'enseignement supérieur, les deux corps d'enseignant·es-chercheur·es ont été directement concernés[11]. Dans le corps des Professeur·es, le protocole PPCR a consisté à créer un 7ème échelon dans la 2ème 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 également 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 6e 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 7e 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 6e 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.

Les contingents de promotion, partagés entre 50% pour le CNU et 50% pour les établissements) sont calculés chaque année au prorata du nombre de promouvables. Depuis 2011, ces contingents sont stables : autour de 15% des promouvables obtiennent un avancement de grade, et donc une moitié d'entre eux (de l'ordre de 7% à 8% selon les années) par le CNU.

---

[10] 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 1e 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.

[11] 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).

Les contingents de promotion disponibles pour la session 2021 étaient proches de ceux de 2020 :

- 14 passages à la HC pour les MCF-CN (contre 12 en 2020) pour 67 demandes reçues
- 2 passages à l'échelon exceptionnel dans la hors-classe des MCF (2 également en 2020) pour 11 demandes reçues
- 7 passages à la Première Classe pour les PR2C (contre 9 en 2020, 7 en 2019 et 8 en 2018) pour 39 demandes reçues
- 5 passages à la CEX1 pour les PR1C (contre 4 en 2020, 3 en 2019 et 4 en 2018) pour 25 demandes reçues
- 3 passages à la CEX2 pour les PRCEX1 (idem en 2020 et 2019) pour 11 demandes reçues

Comme les années précédentes, le nombre de dossiers de promotion déposés reste très inférieur au nombre de candidat·es susceptibles de déposer une candidature (Figure 19). Ainsi, à peine un·e maître.sse de conférence promouvable à la hors-classe sur trois présente sa candidature. Mais le taux de candidature global progresse néanmoins de façon continue : en 2021, il atteint désormais 37,0%, alors qu'il n'était que de 29,1% en 2018, 29,7% en 2019 et 32,9% en 2020. Le mouvement est donc encourageant, même s'il se heurte à la stagnation du nombre de promotions, et si les femmes continuent de candidater moins que les hommes. N**ous continuons donc d'encourager tous et toutes les collègues à déposer leur dossier de candidature**.

Figure 19. Avancements de grade pour la session 2021

Grade	Promouvables	Candidatures déposées	Hommes	Femmes	Accordées	Proportion de candidatures féminines	Taux de candidature	Taux de réussite	Taux de promotion
MCF CN	198	67	28	39	14	58,2%	33,8%	20,9%	7,1%
MCF HC	27	11	7	4	2	36,4%	40,7%	18,2%	7,4%
PR 2C	98	40	24	16	7	40,0%	40,8%	17,5%	7,1%
PR 1C	69	26	17	9	5	34,6%	37,7%	19,2%	7,2%
PR CEX1	30	12	11	1	3	8,3%	40,0%	25,0%	10,0%
Total	422	156	87	69	31	44,2%	37,0%	19,9%	7,3%

Champ : Ensemble des enseignant·es-chercheur·es promouvables (N = 422).

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 (nouveauté 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 l**a 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 2 candidat·e·s qui ont obtenu une promotion à la classe exceptionnelle des MCF par le CNU en 2021 présentent des anciennetés dans le corps qui sont comprises entre 25 et 28 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 7e 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 1er 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 7e échelon et être promouvable à la HC. Depuis 2009, la plupart des MCF recruté·es sont reclassé·es au moins au 3e

échelon, jusqu'au 5e 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 9e). Cela n'est pas le cas !

Mais la DGRH, dans une note adressée par son Chef de service adjoint aux Président·es 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 seul·es candidat·es 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.

Pour la campagne 2020, les 67 candidat·es présentaient des anciennetés dans le corps comprises entre 14 et 26 ans. Et les 14 candidat·e·s qui ont obtenu une promotion à la HC des MCF par le CNU en 2021 présentent des anciennetés dans le corps qui sont comprises entre 14 et 22 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 montrait, jusqu'à l'année dernière, 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[12] 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 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 ».

[12] 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.

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 classé·es 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 **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

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 candidat·es 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 de 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 2021, l'application NAOS dédiée à l'enregistrement des dossiers de candidature des enseignant·es-chercheur·es sollicitant un CRCT était 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 2021, la section 19 a reçu **32 dossiers de candidatures** (contre 24 en 2020, 28 en 2019). Parmi les 32 candidat·es, 7 étaient PU, 25 étaient MCF (contre 4 PU et 20 MCF en 2020, 7 PU et 21 MCF en 2019) ; **18 étaient des femmes et 14 des hommes** (contre respectivement 17 femmes et 7 hommes en 2020 ; 15 femmes et 13 hommes en 2019).

Le CNU 19 disposait d'un contingent[13] de **5 semestres à attribuer en 2021** (contre 5 en 2020, 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

[13] 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.

leur projet. Dans le cadre du CRCT *stricto sensu*, le stade du projet avancé peut être très 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 mais contrairement à la campagne 2020 où ces demandes avaient été examinées en différé par le bureau de la section, en 2021 aucun de ces supports n'a été visé par le CNU**. Une certaine confusion entoure le dispositif de gestion de ces congés.

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 8 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 2022, 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 janvier-début février.

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

Avant-propos :

Le rapport rend ici compte de la gestion collégiale nationale des avis consultatifs sur les demandes de PEDR, *in fine* octroyés par des établissements dont les pratiques ont pu changer ces dernières années (universités donnant de moindres montants de PEDR aux dossiers classés en « B » ou ne la donnant pas/plus).

Toutefois, depuis novembre 2021, la PEDR a disparu du calendrier de gestion publié par le MESRI. Octroyée de manière automatique aux collègues bénéficiaires d'un « IUF », elle ne semble plus exister sous la forme que nous connaissions. Au moment de l'écriture de ce rapport, la section n'est informée ni de son éventuel remplacement dans le cadre de la RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs), ni du rôle dévolu au CNU dans le nouveau dispositif.

***

Le décret sur la PEDR publié le 1er 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 1er groupe, 2e groupe, 3e 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.

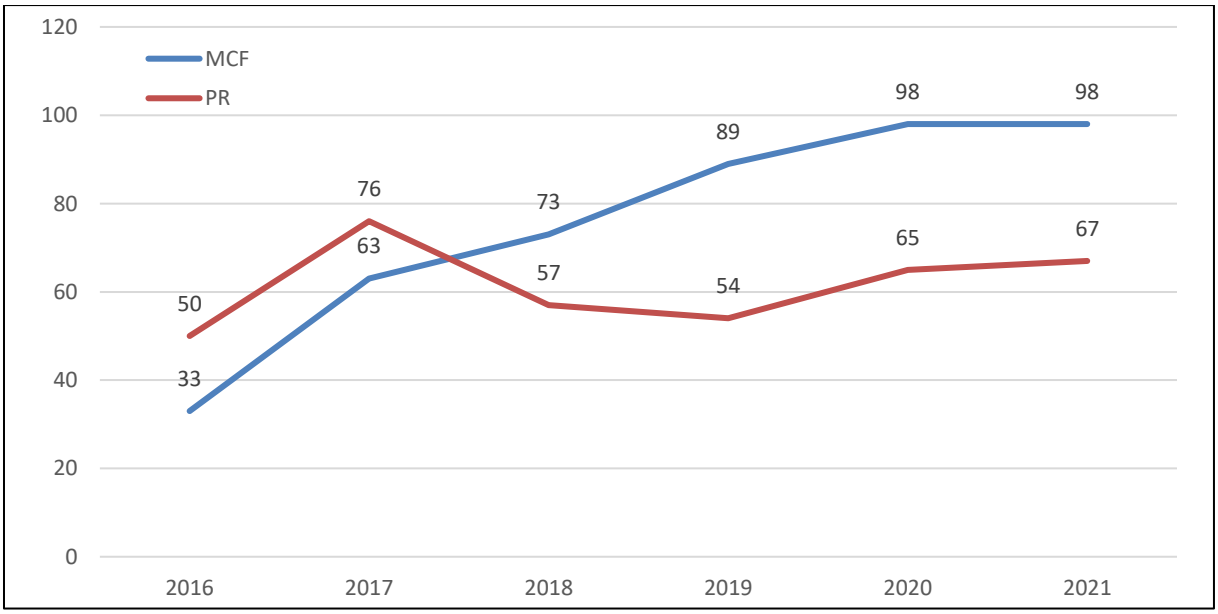
En 2018, elle a organisé un groupe de travail pour réfléchir aux modalités d'évaluation des dossiers de candidature. Elle a constaté qu'elle faisait partie des sections qui connaissent un taux de dépôt de dossiers de demandes de PEDR parmi les plus bas. En 2016, il était de 9 % alors que la moyenne, 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 (1er groupe 20%) du CNU sont suivis, selon les années dans 97 à 99% des cas (100% s'agissant de la 19e section en 2016, 89% - soit 25 sur 28 – en 2017 et 2018). Une part non négligeable des avis B (2e 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), quoique sur des montants plus faibles dans certaines universités. Et quelques rares candidat·es évalué·es dans le 3e 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 1er et 2nd 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 20. Dossiers de demande de PEDR déposés par corps de 2016 à 2020



Champ : Ensemble des candidatures reçues (N = 165 en 2021).

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, et 67 en 2021. Dans le collège B, après une hausse

constante depuis 2016, l'année 2021 est marquée par la stagnation : il y a eu 98 demandes, soit exactement le même nombre que l'année précédente. La politique de section consistant à inciter les collègues à déposer un dossier de demande de PEDR doit donc être consolidée dans le futur - du moins tant que persistera ce principe d'un calcul des supports de PEDR au prorata des demandes faites[14].

Précisons ce que le CNU doit faire pour chaque candidature déposée : la section devait, en plus de l'avis final contingenté (1er, 2e et 3e 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).

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 2021, comme en 2020, 2019 et 2018, **une priorité a été donnée à ceux qui n'avaient pas pu être retenus en 2020** dans le groupe correspondant à l'avis obtenu en première évaluation. **Les redemandes ont été considérées comme prioritaires et a priori classées dans les 1er et 2e 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 3e groupe. Pour chaque dossier "rétrogradé" du fait du contingentement,

[14] 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, était jusqu'à il y a peu en discussion entre la CP-CNU et le MESRI.

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 1er et 2e groupes. En 2020, il y avait 20 places dans le 1er groupe, 29 dans le 2e groupe et 49 dans le 3e groupe. Les 25 redemandes ont donc été classées parmi les 49 places des 1er et 2nd 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 2nd groupe. S'agissant des PU, la démarche a été similaire. Les dossiers en redemande ont tous été classés dans les 1er et 2nd groupes, à l'exception des 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[15]. 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 1er groupe (20%) puis le 2e 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 (2e 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).

[15] Sauf pour des collègues ayant déjà obtenu une ressource gérée par le CNU (un avancement de grade ou un CRCT) la même année. Leur dossier était alors jugé moins prioritaire et rétrogradé en « B » avec un commentaire qualitatif à destination des établissements indiquant que le dossier avait été initialement évalué en A et que le « déclassement » n'induisait aucunement une réserve sur la qualité scientifique du dossier. La section 19 continue à mettre en œuvre un principe de répartition des ressources de manière à ce que des ressources rares ne bénéficient pas systématiquement aux mêmes collègues.

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 (3e 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 3e 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. Cette position votée en 2020 a été reconduite en 2021. La section 19 est très attentive à l'usage que le Ministère compte faire du suivi de carrière dans le dispositif de régulation des carrières faisant suite à la mise en œuvre de la Loi de Programmation de la Recherche 2021-2030.

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 (GRESCO) – 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 Deauvieau (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)

- 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)

2019-2021:

Ces dernières années, 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 a toutefois engagé un groupe de travail sur cette question.

10. Annexes

Annexe 1. Grille d'évaluation utilisée lors de la procédure de qualification 2021

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 *in extenso*	

- 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, <u>doit être motivé</u>, 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

Revues à comités de lecture, nationales ou internationales avec nom des revues :

Ouvrages collectifs :

Revues 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

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 2021

<table>
<tr><td colspan="2">CNU 19e section – Candidature à l'avancement – 2021</td><td colspan="2">Nom du.de la rapporteur.trice :</td></tr>
<tr><td colspan="3">NOM, Prénom du.de la candidat·e :</td><td>Age :</td></tr>
<tr><td colspan="2">Corps, grade :</td><td rowspan="2">Nomination dans le corps :</td><td>Ancienneté dans le grade :</td></tr>
<tr><td colspan="2">Échelon :</td><td>Ancienneté dans l'échelon :</td></tr>
<tr><td colspan="2">CV (formation, postes, titres, responsabilités successives, HDR…)</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Publications : ouvrages/articles
(indiquer les périodes, la régularité ou non, la « qualité » et l'intérêt… pas seulement le nombre…)</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Autres travaux, communications (idem)</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Expérience d'enseignement (indiquer les volumes horaires si possible, les niveaux, la diversité des expériences, les publics concernés…)</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Responsabilités collectives (recherche, enseignement, administration)</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Autres remarques ou informations</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Avis sur chacune des 3 dimensions
(Entourer l'avis retenu : Favorable/Plutôt favorable/Plutôt défavorable/Défavorable)</td><td colspan="2">Recherche : Favorable/Plutôt favorable/Plutôt défavorable/Défavorable
Enseignement : Favorable/Plutôt favorable/Plutôt défavorable/Défavorable</td></tr>
</table>

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

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 2021 - 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 ou de la candidat·e
- 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 ou de la candidat·e

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 <u>qualification</u>, les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités <u>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</u>.

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 2021

La liste est présentée par ordre alphabétique.

EPSTEIN Renaud*

GOASTELLEC Gaële

MANZO Gianluca

PEREIRA Irène

SALLE Grégory

SALLEE Nicolas

SCRINZI Francesca

SIMIONI Ana-Paula

STAVO-DEBAUGE Joan

TRANI Jean-François*

TRUONG Fabien

VANDENBERGHE Frédéric

WELLER Jean-Marc

Soit 13 qualifications sur 24 demandes par la voie classique et 2 demandes sur des dispositifs spécifiques (*).

Annexe 6. Liste des candidat·es qualifié·es aux fonctions de Maître.sse de Conférences en 2021

La liste est présentée par ordre alphabétique.

ABDELGHAFOUR, NASSIMA
ABOUNA, MARIE STEPHANIE
ALLAM, MARIE-CHARLOTTE
AMAND, RUDY
AMAR, NATHANEL HAIM
AMSELLEM-MAINGUY, YAELLE
ARNAL, CAROLINE
ASSERE, FLORIAN
ATTENCOURT, BORIS
AUBERT, ANTOINE
AUDIN, JUDITH
AULAGNIER, ALEXIS
AZAM, NICOLAS
BAMBERG, INGRID
BARBIER, LAURA
BATAILLE, NICOLAS
BAYA-LAFFITE, NICOLAS
BELOT, QUENTIN
BENET RIVIERE, JOACHIM
BENHAIM, SARAH
BERTRON, CAROLINE
BIANCHI, MARIA ALESSANDRA
BOISSON, MARINE JEANNE
BONNEL, GERMAIN
BONNET, CHRISTOPHE
BOUET, BRUNO
BOUKIR, KAMEL
BOULET, ELSA
BOUVARD, HUGO
BREANT, HUGO
BRET, HUGO
BRUCKER, PAULINE
BRUNAUX, HELENE
CALLA, SIMON
CAMUS, CELINE
CANABATE, ALICE
CANTAT, CELINE
CAPRAIS, ANNABELLE
CARPIER, GEOFFROY
CASAJUS, EMMANUEL
CASEAU, ANNE-CECILE
CASTA, AURELIEN
CASTAN-TAHERIAN, TAYEBEH(SAHEL)
CHAAR, NADA
CHAILLEUX, SEBASTIEN
CHAPUS, QUENTIN
CHARISSOU-PUJOL, LISE
CHAUVIN, PIERRE-ANTOINE
CHEVALIER, CHRISTOPHE
CHEVALLIER, THOMAS
CLECH, PAULINE
CLOUETTE, FABIEN
COHEN, MURIEL
DABESTANI, MARIE-NOELLE
DAHHAN, RYZLENE
DAMBUYANT, MATHIAS
DEAGE, MARGOT
DEDIEU, CLAIRE
DEFORGE, QUENTIN, PIERRE
DELMAS, MORGANE

DELPIERRE, ALIZEE
DESSEIN, SOPHIE
DINI, SABINE
DITER, KEVIN
DOLEZ, ANTOINE
DOR, TAL
DRUEZ, ELODIE
DU, JUAN
DUCLOUX, THIBAULT
DUFOURNET, TANGUY
DURAND, MICKAEL
DUROVIC, ANJA
DUSSEAUX, DAMIEN
DUTHY, CAMILLE
DUVANT, GREGOIRE
EBERHART, JOSEPHINE
EDDE, RHEA
FARCY-CALLON, LEO
FAUQUETTE, ALEXANDRE
FAVIER, ELSA
FAVIER-AMBROSINI, BRICE
FISHER, EVAN
FONDU, QUENTIN
FOUBERT, CAMILLE
FOURMENT, EMELINE
FROGER-LEFEBVRE, JULIETTE
FROIDEVAUX, SOLENE
GABORIT, EMILIE
GABRYSIAK, LOUIS
GAIDE, ADEN
GALLARDO, LUCILLE
GARRIC, JULIEN
GASSIER, YOLAINE
GAUTIER, FREDERIC
GEAY, KEVIN
GIRAUDON, CAMILLE
GONNET, AURELIE
GONTIER, CAMILLE
GOURDEAU, CAMILLE
GUILLEMIN, PIERRE
GUILLON-BOLEGUIN, VANESSA
GUIMONT, CLEMENCE
HERNANDEZ, YANNICK
HERRAULT, HADRIEN
HERTZOG, IRENE-LUCILE
HERVOUET, LUCILE
HIVERT, JOSEPH
HOCQUELET, MATHIEU
HOU, RENYOU
HUMBERT, CHRISTOPHE
IDIER, ANTOINE
IDRAC, MICKAEL
JEANNINGROS, HUGO
JOSEPH, ROSE-MYRLIE
JOUBERT, LEO
KOVALSKAYA, KRISTINA
KUIJLAARS, ANTOINETTE
LAHEYNE, CEDRIC
LANG, MARION
LAUMOND, BENEDICTE
LAUSSU, JENNIFER
LE GOFF, JEAN
LE TALEC, JEAN-YVES
LE TRIVIDIC HARRACHE, LILA
LECLERCQ, ROMAIN
LEGRAND, JULIA

LEJEUNE, GUILLAUME
LEON, VERA
LEON QUIJANO, CAMILO
LEPORT, EDOUARD
LETOURNEUR, GUILLAUME
LEVESQUE, JULIEN
LOISY, MARINE
LOUCHET, CINDY
LOUEY, SOPHIE
LUNEAU, AYMERIC
MARCHADOUR, GUENOLE
MARKOU, EFSTATHIA-EFI
MARQUET, CLEMENT
MARTELLI, JEAN-THOMAS
MARTIN, PASCAL
MARTINACHE, IGOR
MARTY, GERARD
MASSEI, SIMON
MATHIEU, MARIE
MATHIEU, SOPHIE
MAYOL, SEVERINE
MAZENC, LOIC
MAZOT-OUDIN, ANTOINE
MELL, LAURENT
MELLADO, MARIA VIRGINIA
MENDY, ANGELE FLORA
MESLAY, GAELLE
MILLET, ZEYNEP
MINASSIAN, LAURE
MOLINA, YVETTE
MONDON-NAVAZO, MATHILDE
MONTOYA, JULIE
MONTRIEUX, GABRIEL
MOREY, PEARL
MOUGEOT, FREDERIC
M'ZOUGHI, MERIEM
NAJI, ILIAS
NGATCHA - RIBERT, LAETITIA
NGO NGUENE, MARIE ROSAIRE
NOCERINO, PIERRE
ORHAN, MEHMET
ORIVAL, TONY
OUEDRAOGO, ADAMA
PANATA, SARA
PARANTHOEN, JEAN-BAPTISTE
PEDERSEN, LINE
PELLET, SANDRA
PEREZ SEPULVEDA, SEBASTIAN
PEREZ-GALAN, DEBORAH
PHILIPPON, ALICE
PIERREL, ARNAUD
PIESEN, ALEXANDRA
PILUSO, CLAIRE
PINO, NATALIA
PINTO, SAMUEL
PLANCHE, MAELLE
POMARO, ANNA
POSADO, THOMAS
PRIMERANO, ADRIEN
PRIMERANO, JULIE
PROTAR, LOUISE
QUENNEHEN, MARINE
RAMIREZ GARCIA, VICTOR HUGO
RIBAN, CHLOE
ROAUX, CECILE
ROSCA, DORINA

ROSINI, PHILIPPE
ROUX, ALEXANDRA
RUSSKIKH, SVETLANA
SAHRAOUI, NINA
SALCEDO, MANUELA
SALGUES, CAMILLE
SANZANE, JEAN
SARROUY, MARION
SCALA, MICHELE
SCHMITT, ANNE
SEBILEAU, ARNAUD
SEGUIN, THOMAS
SILHOL, GUILLAUME
SIMIONI, MELCHIOR
SIMONPOLI, NICOLAS
SONNET, ADRIEN
SOUTJIS, BASTIEN
TARTOUR, TONYA
TAVNER, BASTIEN
THIBAULT, ADRIEN
THINE, SYLVAIN
THIRCUIR, SOLENN
THIRIOT, SARAH
TORTERAT, GWENDOLINE
TREMBLAY, BENJAMIN
TRUPIA, DILARA VANESSA
TSCHANZ, ANAIS
URIBELARREA, GABRIEL
VALIERGUE, ALICE
VALLOT, PAULINE
VAMPO, CHARLOTTE
VAN PRAET, JOHAN
VANDEVELDE-ROUGALE, AGNES
VEAUDOR, MANON
VENDASSI, PIERRE GEORGES
VERLEY, TIMOTHEE
VILLAIN, VICTOR
VIRGOS, JULIEN
WACQUEZ, JULIEN
WAUTHIER, PIERRE-YVES
WOKURI, PIERRE
ZOUGBEDE, EMELINE

Liste des candidat·es qualifié·es aux fonctions de Maître.sse de Conférences pour le Muséum national d'histoire naturelle en 2021

4 qualifications sur 7 demandes :

GUIMONT Clémence

LE GOFF Jean

OUEDRAOGO Adama

PARES Nelly

Annexe 7. Liste des candidat·es bénéficiaires d'un avancement au titre du CNU en 2021

Corps des Maître.sses de Conférences – Avancement à la Hors Classe (14)

BARNIER Frédérique

BOISSONADE Jérôme

BUJON Thomas

CLEMENT Céline

COMET Catherine

DE BARROS Françoise

DE GOURCY Constance

FALQUET Jules

LE DANTEC Eliane

MAISONNEUVE Sophie

MANIFET Christelle

PALOMARES Elise

REY Claudie

VIGNAL Cécile

Corps des Maître.sses de Conférences – Avancement à l'échelon spécial de la Hors Classe (2)[16]

BONNET Estelle

MONFROY Brigitte

Corps des Professeur·es – Avancements à la première classe (7)

COSTES Laurence

LE BOUTEILLEC Nathalie

PURSEIGLE François

SALMON Anne

[16] Sur 16 dossiers, seulement 2 avaient été déposés par des hommes.

SIBLOT Yasmine

UGHETTO Pascal

VAN TILBEURGH Véronique

Corps des Professeur·es – Avancements à la Classe Exceptionnelle 1 (5)

BOUSSARD Valérie.
LEFEVRE Cécile
RITZ Josiane
SCHRECKER Cherry
WILLEMEZ Laurent

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

COCHOY Franck

COMBESSIE Philippe

MACE Eric

Annexe 8. Bilan de la session CRCT 2021

Réunie en séance plénière du 22 au 25 février 2021, la section 19 du CNU (Sociologie-démographie) a examiné les demandes de CRCT le 25 février et attribué un congé d'un semestre aux cinq candidat·es suivant·es. Elle a, par ailleurs, établi une liste complémentaire de huit personnes. Cette liste a été utilisée au 1er rang.

Beal Vincent (MCF)

Coton Christelle (MCF)

Ducourant Hélène (MCF)

Feuilladieu Sylvaine (MCF)

Ravon Bertrand (PU)

Liste complémentaire en rang utile :

1) Bossy Thibault
2) Autant-Dorier Claire
3) Blevis Laure
4) Kian Azadeh
5) Chauvin Marie-Pierre
6) Balas Marie
7) Canu Roland
8) Seiller Pauline

Annexe 9. Bilan de la session de juillet 2021 de recours à la qualification auprès du Groupe IV et d'instruction des dossiers « interdisciplinaires » en formation inter-groupes

Cette année, la session d'appel, réunissant les membres des bureaux des sections 16 à 24, s'est réunie du 5 au 6 juillet 2021. Au total, 20 candidatures (contre 23 en 2020, 11 en 2019, 40 en 2018, 30 en 2017 et 52 en 2016), toutes sections confondues ont été examinées : 0 à la qualification PU (contre 5 en 2020 et 2 en 2019) et 20 à la qualification MCF (contre 18 en 2020 et 9 en 2019). Parmi ces demandes, **4 concernaient la 19e section**. 1 candidat a été qualifié par le groupe IV

- Monsieur MAZIERES Antoine

3 autres candidats ont été qualifiés, 2 en 17e section, 1 en 22e section.

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.

Bilan de la session « dossiers interdisciplinaires »

Le Ministère a mis en place une procédure distincte pour l'instruction de dossiers ne parvenant pas à trouver de sections disciplinaires de référence. Cette instruction s'est faite en formation inter-groupes du CNU le 1er juillet 2021. La 19e section a ainsi participé à 8 réunions dont 4 concernaient des dossiers demandant des qualifications en 19e section. Aucun dossier n'a été qualifié en 19e mais 1 candidat s'est vu confirmer une inscription possible en 19e section (M. Corentin Charbonnier)

Annexe 10. Liste nominative des membres du CNU en 2021 et 2022

Les membres ayant siégé à l'une des trois sessions en 2021 sont mis en gras. Les membres ayant démissionné de la section au cours de l'année 2021 sont en gris. Les membres ayant rejoint la section en 2021 sont en bleu.

Collège A

NOM	PRENOM	VOIE	STATUT
Bergouignan	**Christophe**	**Election**	**Titulaire**
Bessière	**Céline**	**Election**	**Titulaire**
Cartier	**Marie**	**Election**	**Titulaire**
Delmas	Corinne	Election	Titulaire
Hervouet	**Ronan**	**Election**	**Titulaire**
Lemarchant	**Clotilde**	**Election**	**Titulaire**
Mallon	Isabelle	Election	Titulaire
Masclet	Olivier	Election	Titulaire
Mercklé	**Pierre**	**Election**	**Titulaire**
Normand	**Romuald**	**Election**	**Titulaire**
Paillet	**Anne**	**Election**	**Titulaire**
Ragouet	Pascal	Election	Titulaire
Rinaudo	**Christian**	**Election**	**Titulaire**
Vinel	**Virginie**	**Election**	**Titulaire**
Voléry	**Ingrid**	**Election**	**Titulaire**
Barrusse	**Virginie**	**Nomination**	**Titulaire**
Bryon-Portet	**Céline**	**Nomination**	**Titulaire**
Freedman	**Jane**	**Nomination**	**Titulaire**
Marchetti	**Dominique**	**Nomination**	**Titulaire**
Vion	**Antoine**	**Nomination**	**Titulaire**
Béthoux	Elodie	Election	Suppléant
Carra	Cécile	Election	Suppléant
Charpentier	Isabelle	Election	Suppléant
Didry	Claude	Election	Suppléant
Faure	**Sylvia**	**Election**	**Suppléant**
Henry	Emmanuel	Election	Suppléant

Ibos	Caroline	Election	Suppléant
Jovelin	Emmanuel	Election	Suppléant
Julhe	Samuel	Election	Suppléant
Lebaron	Frédéric	Election	Suppléant
Moreau	**Gilles**	**Election**	**Suppléant**
Pécoud	Antoine	Election	Suppléant
Peugny	Camille	Election	Suppléant
Pian	Anaïk	Election	Suppléant
Rault	**Wilfried**	**Election**	**Suppléant**
Reverdy	Thomas	Election	Suppléant
Thévenin	**Olivier**	**Election**	**Suppléant**
Tibère	Laurence	Election	Suppléant
Chanial	**Philippe**	**Nomination**	**Suppléant**
Coulangeon	Philippe	Nomination	Suppléant
Duval	Julien	Nomination	Suppléant
Hamus-Vallée	Réjane	Nomination	Suppléant
Milburn	Philip	Nomination	Suppléant
Mons-Diot	Nathalie	Nomination	Suppléant

Collège B

NOM	PRENOM	VOIE	STATUT
Bidet	**Jennifer**	**Election**	**Titulaire**
Bory	**Anne**	**Election**	**Titulaire**
Cardon	**Vincent**	**Election**	**Titulaire**
Clair	**Isabelle**	**Election**	**Titulaire**
Danic	Isabelle	Election	Titulaire
Eloire	**Fabien**	**Election**	**Titulaire**
Giraud	**Colin**	**Election**	**Titulaire**
Le Pape	**Marie-Clémence**	**Election**	**Titulaire**
Mille	**Muriel**	**Election**	**Titulaire**
Mortain	**Blandine**	**Election**	**Titulaire**

Pette	Mathilde	Election	Titulaire
Rétif	**Sophie**	**Election**	**Titulaire**
Sinigaglia-Amadio	**Sabrina**	**Election**	**Titulaire**
Tcholakova	**Albena**	**Election**	**Titulaire**
Barraud de Lagerie	**Pauline**	**Nomination**	**Titulaire**
Blanchard	**Marianne**	**Nomination**	**Titulaire**
Cossée	**Claire**	**Nomination**	**Titulaire**
Dambuyant	Gisèle	Nomination	Titulaire
Dormoy-Rajramanan	**Christelle**	**Nomination**	**Titulaire**
Doytcheva	**Milena**	**Nomination**	**Titulaire**
Giraud	**Frédérique**	**Nomination**	**Titulaire**
Segré	Gabriel	Nomination	Titulaire
Weill	**Pierre-Edouard**	**Nomination**	**Titulaire**
Béal	Vincent	Election	Suppléant
Bozec	Géraldine	Election	Suppléant
Debailly	Renaud	Election	Suppléant
Finez	Jean	Election	Suppléant
Hadj Boaza	Laure	Election	Suppléant
Hamelin	Christine	Election	Suppléant
Larchet	Nicolas	Election	Suppléant
Le Quéau	Pierre	Election	Suppléant
Lechien	Marie-Hélène	Election	Suppléant
Sévilla	Ariel	Election	Suppléant
Sigaud	Thomas	Election	Suppléant
Temporal	Franck	Election	Suppléant
Vayre	Jean-Sébastien	Election	Suppléant
Gauthier	Jérémie	Nomination	Suppléant
Lagneau-Ymonet	Paul	Nomination	Suppléant
Thivet	**Delphine**	**Nomination**	**Suppléant**
Vézinat	Nadège	Nomination	Suppléant
Weller	Jean-Marc	Nomination	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[17]

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.

---

[17] http://www.cpcnu.fr/web/cpcnu/documents

Chemin : Onglet Assemblée Générale, puis AG 2016-06-09, puis documents : "6. SDC_Proposition AP2016"

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 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 2021

1. Motion de la section 19 (sociologie, démographie) du CNU suite à la suppression de la qualification aux fonctions de PU et aux accusations de dérives « islamo-gauchistes » dans l'enseignement supérieur et la recherche

La section 19 « sociologie, démographie » du CNU s'est réunie cette semaine pour sa session annuelle dédiée aux qualifications de dossiers de candidature aux postes d'enseignant·es-chercheur·es et à l'octroi de congés de recherche aux enseignant·es-chercheur·es titulaires. Le contexte global de pandémie nous a contraint·es à travailler en visioconférence pour débattre, à trente-deux, neuf heures par jour pendant quatre jours. Malgré ces fortes contraintes, nous avons travaillé dans un climat de débat respectueux et pluraliste, qui nous a permis de voter les listes de qualification de maître·sses de conférences et de professeur·es des universités à l'unanimité.

Ce contexte pratique aurait été beaucoup moins éprouvant si nous n'avions eu le sentiment d'être de toutes parts attaqué·es par notre ministère de tutelle. D'abord, notre travail a été désorganisé et miné par la suppression brutale de la procédure de qualification des dossiers de candidature de maître·sses de conférence aux postes de professeur·es (voir notre précédent communiqué sur le sujet). La section souligne, par ailleurs, les effets d'ores et déjà délétères d'une décision ayant conduit à qualifier d'office en 19e section des candidats n'ayant parfois jamais étudié ni enseigné la sociologie et la démographie.

A cela s'est ajoutée, quelques semaines plus tard, l'annonce de Frédérique Vidal de confier à l'alliance Athena (CNRS, CPU, INED, EHESS, CEA, IRD, Inserm, CGE) une « enquête » sur les dérives « islamogauchistes » à l'université, « de manière à ce qu'on puisse distinguer ce qui relève de la recherche académique de ce qui relève justement du militantisme et de l'opinion » (le 12 février à la télévision, annonce confirmée le 14 février à l'Assemblée Nationale). Pour ajouter à cet accablement, certain·es collègues n'ont pas manqué, comme l'an dernier, de prendre publiquement la parole pour appeler à l'exercice par une instance autre que le CNU d'une évaluation scientifique et déontologique que nous exerçons déjà (voir la tribune « Le problème n'est pas tant l'"islamo-gauchisme" que le dévoiement militant de l'enseignement et de la recherche » parue dans Le Monde le 22 février 2021). Nous ne comprenons pas cet acharnement.

D'abord, au lieu de protéger notre travail, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a choisi de joindre sa voix à la propagande dont les sciences humaines et sociales sont la cible depuis plusieurs semaines. Le procès en absence de pluralité, instruit par certain·es collègues pendant notre session, n'a aucune validité empirique – comme le prouve la diversité des courants de pensée des dossiers qualifiés chaque année. Cette actualité particulièrement délétère a rendu d'autant plus pénible le fait de devoir, encore une fois, gérer la pénurie en évaluant plusieurs centaines de très bons dossiers dont seule une infime partie sera reconnue, que ce soit par des postes pour nos collègues précaires ou par de rares congés de recherche pour nos collègues titulaires.

Malgré les agressions et l'indigence de la politique d'enseignement supérieur, notre expérience nous a conforté·es dans la nécessité du maintien du CNU car il garantit une régulation professionnelle collégiale, experte sur le fond, paritaire, plus à même que n'importe quelle autre instance de garantir le pluralisme et le bon niveau des recherches et des positions professionnelles au sein de notre discipline.

Motion votée à l'unanimité, le 25 février 2021.

3. Appel du 5 mars - https://academia.hypotheses.org/tag/cnu

Nous sommes l'Université : rejoignez l'appel du 5 mars

La section 19 du Conseil National des Universités appelle l'ensemble des collègues de l'ESR, précaires et titulaires, enseignant·es-chercheur·es, chercheur·es, doctorant·es, docteur·es et personnels BIATS à rejoindre **l'appel du 5 mars** lancé par la 22e section.
Avec ces collègues, nous dénonçons la destruction organisée du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche. Manque de postes, de moyens, précarisation croissante des personnels, dégradation des conditions d'enseignement et de recherche constituent notre quotidien depuis 20 ans. A cette dégradation constante se surajoutent aujourd'hui des événements extrêmement préoccupants.

Une fragmentation croissante de l'enseignement supérieur avec d'insupportables inégalités de traitement entre étudiant·es des classes préparatoires et des universités, abandonné·es durant de longs mois de pandémie sans que ne soit engagé l'accompagnement social et pédagogique à la hauteur de la situation. Les alertes précocement lancées n'ont pas suffi à peser dans des arbitrages ministériels reléguant l'Université au bas des priorités gouvernementales.

La destruction méthodique du service public d'enseignement et de recherche par la suppression du cadrage national de l'accès aux fonctions d'enseignement et de recherche, par le recul de la collégialité au bénéfice de procédures de nomination opaques dont les récentes réorganisations du HCERES rendent compte, mais aussi, par une intensification de la mise sous tutelle politique de l'enseignement et de la recherche. Est-il utile de rappeler les atteintes aux libertés académiques sans précédents dont l'actualité témoigne ? Depuis la dénonciation d'un supposé « islamo-gauchisme » gangrénant les universités et confondant études intersectionnelles, sur le post-colonialisme, le genre ou les processus de racialisation, en passant par l'annonce d'une commission d'enquête renvoyant à des heures sombres, jusqu'à la ré-écriture de fiches de postes rendues conformes à la nouvelle doxa (voir la motion du laboratoire LIRTES du 3 mars dernier). Les rétropédalages confus auxquels nous assistons n'y feront rien : le mal est fait et la défiance est immense. Parce qu'ils n'ont plus la légitimité suffisante pour exercer leurs fonctions, les ministres Vidal et Blanquer doivent démissionner.

Face à ces attaques, nous décidons aujourd'hui de reprendre en main notre destin collectif.
Au nom des libertés académiques et de la souveraineté universitaire:

Nous exigeons que le Conseil national des universités soit replacé au centre des processus d'évaluation individuelle et collective de la recherche universitaire, dans le respect de son indépendance.

Nous appelons l'ensemble des sections du CNU à se réunir en États généraux de l'Université.

Nous invitons l'assemblée générale des directions de laboratoires et unités de recherche à nous rejoindre.

C'est collectivement, titulaires et précaires, que nous lutterons désormais pour refonder l'Université. Et c'est ensemble que nous combattrons pour rétablir un service public démocratique de l'enseignement supérieur, de qualité et accessible à toutes et à tous.

Appel voté par la section 19 du CNU le 11 mars 2021

3. Motion du groupe 4 SHS du CNU de juillet 2021 sur les enjeux de l'instanciation des mesures LPR

Motion du Groupe 4 « Sciences humaines et sociales » du CNU

Le groupe 4 « Sciences humaines et sociales » (SHS) du CNU alerte la communauté des enseignants-chercheurs sur les réformes du **recrutement des universitaires,** conçues en catimini en une fin d'année n'autorisant ni l'information des collègues, ni leur mobilisation. Les décrets et circulaires déclinant les principes de la LPR sont en cours de rédaction, et parfois mis en œuvre avant que leur rédaction ne soit achevée, à l'image des chaires de professeur junior.

Creusement des inégalités de conditions de travail et de carrière : la création précipitée des chaires de professeur junior

Avant même la publication du décret, le ministère a invité les établissements d'enseignement supérieur et de recherche à faire remonter les projets de création de chaires pour le 23 juillet, en vue de premiers recrutements fin 2021. Une telle précipitation n'autorise évidemment pas la réflexion collégiale dans les conseils locaux alors que les enjeux sont majeurs.

La création de ces chaires va durablement creuser les inégalités de conditions de travail entre enseignants-chercheurs et les inégalités d'accès aux corps des professeurs des universités (PU) ou des directeurs de recherche (DR). Recrutés sur un contrat de pré-titularisation de 3 à 6 ans, les « professeurs juniors » auront en effet une charge d'enseignement maximale variant entre 42 heures et 64 heures et bénéficieront par ailleurs d'une dotation individuelle de l'ANR de 200 KE, dont 120 KE pourront être consacrés au recrutement de leurs propres collaborateurs. Au terme de leur contrat, ces collègues pourront également accéder, après un simple avis d'une commission de titularisation locale, aux corps des PU ou des DR.

Dans des départements et laboratoires de sciences humaines et sociales souvent confrontés à la faiblesse de moyens pérennes alloués à l'encadrement pédagogique et à la recherche, le déploiement des chaires de professeur junior ne peut que faire éclater les collectifs de travail : la charge d'enseignement limitée des uns se reportant nécessairement sur les autres, vacataires précaires, mais aussi maîtres de conférences se voyant par ailleurs proposés des voies de promotion plus exigeantes. De plus, à budgets constants, la prise en charge locale des coûts liés à la titularisation de ces « professeurs juniors » risque de se faire au détriment de sciences humaines et sociales souvent peu influentes et audibles dans les conseils centraux des établissements.

Un renforcement du contrôle individualisé et localisé de l'activité des enseignants-chercheurs

À cette dérégulation des voies d'accès au corps des PU/DR s'ajoute un renforcement du contrôle individualisé de l'activité des enseignants-chercheurs qui ne sera plus collégial et national mais local, aux mains des présidences des universités, *via* le suivi de carrière et le Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC), nouveau système de primes qui remplacera l'essentiel des primes ou indemnités existantes dès l'an prochain. Se substituant notamment à la PEDR, la nouvelle prime individuelle ne serait plus attribuée par le CNU, mais par les conseils académiques locaux et pourrait être convertie, à la discrétion des collègues, en CRCTs ou en CPPs, ce qui dispenserait le Ministère d'octroyer des congés.

Une dérégulation massive et précipitée du statut national

En dérégulant l'accès aux corps de MCF et de PU et en utilisant le suivi de carrière à des fins de contrôle individuel pour une modulation des services, le statut national -et la qualité des recrutements qu'il garantit-, est directement visé. C'est à une restructuration profonde des conditions d'exercice du métier d'enseignant-chercheur que nous assistons : la structuration en deux corps, collégialement régulés, est en train de laisser place à un marché de l'emploi

universitaire localisé dans lequel les présidences des établissements sont invitées à miser sur quelques « élus » autour desquels seront concentrés les moyens scientifiques, tandis que le reste du personnel, pourtant hautement qualifié, sera cantonné à un enseignement perdant sa nécessaire connexion avec la recherche. Un véritable gâchis de ressources humaines, opéré de surcroît au mépris des savoirs accumulés par les SHS sur les manières de produire la science : la qualité scientifique requiert de solides collectifs et une régulation du travail scientifique plus que la mise en concurrence et la division encouragées par les actuelles réformes.

Le groupe SHS du CNU appelle donc les pouvoirs publics à investir massivement dans les budgets des établissements pour leur permettre de créer des postes de MCF et de PU mis au concours selon la voie normale. Nous avons besoin de titulaires recrutés selon des critères exigeants, pour que nos étudiants reçoivent un enseignement de qualité. Dérégulation, multiplication des statuts et précarisation ne permettront pas de résoudre les problèmes de l'université et de la recherche en France.

Il demande aux syndicats de l'enseignement supérieur de s'opposer fermement à la modulation des services qu'autoriseraient la nouvelle procédure de suivi des carrières et la suppression du référent des 192 heures annuelles d'enseignement. Cette politique consistant à ne plus rémunérer les heures complémentaires assurées par les titulaires alors même qu'ils font face aux besoins d'enseignement, parfois au détriment de leur propre activité scientifique, est inacceptable.

Il s'élève contre le mépris exprimé à l'endroit des instances collégiales nationales et s'oppose à ce que le CNU soit transformé en organe consultatif, dépossédé de tout pouvoir décisionnel. Si une telle réforme devait être adoptée, il se refuserait d'accomplir des tâches exclusivement consultatives.

Il lance enfin un appel à tous les collègues, pour qu'ils prennent conscience de la gravité de la situation : il ne s'agit plus de risques mais de périls désormais immédiats. Il est urgent de se mobiliser :

- en se regroupant dans vos établissements pour obtenir de vos conseils qu'ils ne sollicitent pas la création de chaires de « professeur junior », pour rendre explicites les conditions dans lesquels ils mettront en œuvre le repyramidage des postes MCF HDR en poste de PU, ainsi que le suivi de carrière et le RIPEC ;

- en ne sollicitant pas un suivi de carrière tant que les usages et les finalités de celui-ci ne seront pas clarifiés par le ministère ;

- en s'impliquant dans les associations professionnelles et disciplinaires mais aussi dans des collectifs militants (RogueESR par exemple) qui vont interpeller les prochains candidats à l'élection présidentielle.

Paris, le 6 juillet 2021

Annexe 13. Modèle de rapport pour les candidatures PEDR 2021

Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche - Campagne 2021 -

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

Éléments d'évaluation sur les 4 dernières années civiles (2017, 2018, 2019 et 2020) 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 (2017, 2018, 2019, 2020). Ne pas prendre en compte les activités et les publications en amont de cette période (c'est à dire avant le 01/01/2017)

Prénom Nom d'usage : Date de naissance : Grade : Date d'affectation : Établissement : Intitulé et numéro du laboratoire :

1. Publication/Production scientifique Avis Synthétique	Note :
Ouvrages Articles dans des revues à comité de lecture Autres articles Direction d'ouvrages collectifs, de dossiers ou de numéros de revue Participation à des ouvrages collectifs, chapitres d'ouvrages Conférences, communication en colloques (nationaux/internationaux) Autres publications Divers (logiciels, autres productions scientifiques) *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.*	

2 - Encadrement doctoral et scientifique –mémoires, thèses/HDR encadré(e)s Avis synthétique	Note :

Thèses en direction Thèses en co-direction ou co-encadrement Thèses en cours Thèses soutenues depuis le 01/01/2016 Coordination d'une HDR	
3 – Diffusion des travaux et rayonnement académique Avis synthétique	Note :
Direction de mémoires M1/de mémoires M2 Mémoires M2/M1 soutenus Direction de mémoires de fin d'étude (en IUT ou autre établissement) 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.	
- Prix et distinctions scientifiques Invitations dans des universités étrangères Referee dans des revues nationales ou internationales Membre d'un ou de plusieurs comités de lecture /de rédaction Membre (nommé, élu, président) dans des instances nationales d'évaluation (CNU, Comité National CNRS ou autre EPST, AERES/HCERES) Membre conseil scientifique/comité d'expertise national/régional Membre conseil scientifique/comité d'expertise international ou d'instances nationales à l'étranger	

Autres	

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

Organisation de congrès nationaux/internationaux Direction d'une collection scientifique Direction/direction adjointe d'équipe de recherche, de laboratoire contractualisé, GDR, réseau, etc. … (préciser) Direction d'une Ecole Doctorale Direction de projet au sein d'un laboratoire ou établissement Contrat de recherche avec entreprises, associations, administrations … (responsable) Formation par la recherche et diffusion des connaissances - Responsable Master .... (préciser) - Responsable de collections/auteur d'ouvrages pédagogiques - Responsable d'expositions B/ Responsabilités/fonctions dans des instances locales ou nationales - Membre d'une instance nationale (hors évaluation scientifique) : Cneser, Conseil d'Administration d'organismes - Membre d'une instance locale : Conseil d'Administration, conseil/commission de COMUE, CFVU, Conseil de composante,… - Responsabilités administratives et pédagogiques importantes : direction d'UFR, de département * 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..	

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, septembre1998.

- 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 Deauvieau, Françoise Le Borgne, Martine Mespoulet, Numa Murard, Bilan 2008 des qualifications aux fonctions de maître de conférences et de professeur par la 19ème section du CNU (sociologie démographie).

- 2009 : Jérôme Deauvieau, Françoise Leborgne, Martine Mespoulet, Numa Murard, *Bilan d'activité de la 19ème 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.*

- 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.

- 2020 : Colin Giraud, Pierre Mercklé, Sabrina Sinigaglia-Amadio et Ingrid Voléry. Rapport annuel d'activité de la section 19 du CNU « Sociologie, démographie ». Année 2020.