Section 19 CNU

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

Année 2026

Bilan des procédures suivantes :

- *Qualification aux fonctions de Maître·sse de Conférences et de Professeur·e des Universités*
- *Avancements de grade*
- *CRCT*
- *RIPEC*
- *Repyramidage*

Informations sur la section

Rapport établi par le bureau de la section 19 :
Vincent Cardon, Fabien Éloire, Sandrine Nicourd, Mathilde Pette

1. La composition de la section 19 6
1.1. Le bureau de la section en 2025-2026 6
1.2. Les membres de la section 6
1.3 Les enseignant·es-chercheur·es de la section 19 6
2. Qualification par la section 19 en 2026, et informations sur la session 2027 8
2.1. La constitution des dossiers pour la session de qualification 8
2.2. Points de vigilance et consignes particulières 11
2.2.1. Points de vigilance 11
2.2.2. Précautions particulières pour les dossiers « hors discipline » et « pluridisciplinaires » 11
2.2.3. Les demandes de requalification 12
2.2.4. Pour les titulaires d'un diplôme étranger 13
2.2.5. La qualification spécifique aux fonctions de MCF du Muséum national d'histoire naturelle 13
2.2.6. Les demandes de qualification aux fonctions de PU 13
2.3. Modalités de vote mises en œuvre pour la session 2026 14
2.4. Calendrier de la session de qualification 2027 15
3. Données sur la campagne 2026 de qualification aux fonctions de MCF 17
3.1. Les candidatures examinées 17
3.2. La distribution des candidat·es par sexe 18
3.3. L'âge des candidat·es et des qualifié·es 21
3.4. Les candidat·es titulaires d'un doctorat obtenu à l'étranger 24
3.5. La diversité des origines disciplinaires 25
3.6. Lieu d'obtention du doctorat 27
3.7. La procédure de recours en cas de non qualification 28
4. Données sur la campagne 2026 de qualification aux fonctions de Professeur·e 29
5. Les avancements de grade 30
5.1 Remarques sur la procédure pour 2026 31
5.2. Candidatures à la hors-classe des MCF 34
5.3. Candidatures à l'échelon exceptionnel dans la hors-classe des MCF 35
6. Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) 36
7. La composante 3 (prime individuelle) du Ripec 38
7.1. Présentation générale du dispositif 38
7.1.1. Présentation du régime indemnitaire 38
7.1.2. Le dispositif d'évaluation prévu par les textes règlementaires 39
7.1.3. Constitution des dossiers de candidature : le cadrage réglementaire 40
7.1.4. Recours 40
7.2. Bilan de la session de 2026 41
7.2.1. Distribution des candidatures par grade 42
7.2.2. Distribution des avis 43
8. Le repyramidage 45
8.1. Présentation du dispositif 45
8.2. Les étapes de la procédure 45
8.3. Organisation administrative de la campagne 2026 46
8.4. Bilan de la section 46
9. Le suivi de carrière 47
10. Actualisation de la liste des revues référencées par la section 19 CNU 48
10.1. Le travail réalisé en 2025 48
10.2. En 2026, nouvelle actualisation 49
11. Les activités de la section 19 dans le cadre du dialogue avec le HCERES 51
12. Les activités de la section 19 dans le dialogue avec la CP CNU 52

13. Annexes ***53***
Annexe 1. Liste nominative des membres du CNU en 2026 53
Annexe 2. Règles de déport appliquées en session 56
Annexe 3. Grille d'évaluation utilisée lors de la procédure de qualification 2026 58
Annexe 4. Grille d'évaluation utilisée lors de la procédure d'avancement de grade 2026 60
Annexe 5. Modèle d'avis de la section 19 sur le dossier de candidature à un avancement de grade 2026 62
Annexe 6. Fiche d'évaluation en vue de l'attribution d'un CRCT - CNU Section 19 - 2026 63
Annexe 7. Trame du rapport d'activité pour la composante 3 du Ripec 2026 66
Annexe 8. Canevas d'évaluation utilisé pour la composante 3 du Ripec 2026 69
Annexe 9. Trame du rapport d'activité pour les candidatures au repyramidage 2026 72
Annexe 10. Canevas d'évaluation utilisé pour les candidatures au repyramidage 2026 75
Annexe 11. Liste des candidat·es qualifiée·es en 2026 78
Maître·sses de conférences 78
Maître·sses de conférences du Muséum 81
Professeur·es 81
Annexe 12. Liste des candidat·es bénéficiaires d'un avancement au titre du CNU en 2026 82
Corps des Maître.sses de Conférences – Avancement à la Hors Classe 82
Corps des Maître.sses de Conférences – Avancement à l'échelon spécial de la Hors Classe 82
Corps des Professeur·es – Avancements à la première classe 82
Corps des Professeur·es – Avancements à la Classe Exceptionnelle 1 82
Corps des Professeur·es – Avancements à la Classe Exceptionnelle 2 82
Annexe 13. Liste des candidat·es bénéficiaires d'un CRCT au titre du CNU 2026 83
Annexe 14. Motions votées par de la section 19 du CNU en 2026 84
Annexe 15. Profession de foi de la liste SNESUP-FSU, CGT et sympathisant.es lors des élections 2023 89
Annexe 16 : Liste actualisée en 2026 des revues référencées par la section 19 91

Avant-propos

Ce rapport annuel d'activité de la section 19 - Sociologie, démographie – du Conseil National des Universités (CNU) rend compte du déroulement des sessions de l'année 2026 dans le cadre du mandat 2023/2027. Ce rapport est également l'occasion de diffuser des informations plus générales sur la vie de la section et ses activités en complément des procédures ministérielles mises en œuvre.

Au cours de cette troisième année de mandat, nous avons poursuivi les modalités de travail mises en place au cours des années précédentes. Nous faisons état dans ce rapport des évolutions du nombre de candidatures pour chaque procédure. La section 19 continue à regretter la faible proportion de demande de promotion parmi l'ensemble des collègues pourtant promouvables, en particulier pour les MCF.

Cette année a été également marquée par une nouvelle actualisation de la liste des revues référencées en section 19. Nous tenons à remercier à nouveau le groupe animé par Manuel Schotté et Élise Penalva-Icher pour le travail réalisé. La liste globale des revues référencées par notre section est en annexe n°16 de ce rapport. Cette liste reste ouverte à des modifications selon une procédure collégialement discutée.

Nous avons organisé à chaque session des Assemblées Générales qui ont permis aux groupes de travail d'élaborer des réflexions pour améliorer le travail en section, débattre de sujets d'actualité dans l'ESR et rédiger des motions largement diffusées dans les listes professionnelles et à la CP-CNU. Ces cinq motions rédigées en juin 2026 témoignent d'une mobilisation de notre section autour de la défense du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elles portent d'abord sur la défense des disciplines et de la liberté académique. La motion pour la défense des sciences sociales et celle de soutien à la tribune des chercheurs et chercheuses de l'Institut Convergences Migrations dénoncent les attaques et l'instrumentalisation politique ou médiatique dont ces travaux font l'objet, et rappellent la nécessité d'une recherche indépendante, évaluée par les pairs. D'autres motions portent sur les moyens et les conditions de travail : l'appel à recruter massivement des titulaires vise à répondre au manque de postes permanents et à la précarité des contractuel.les ainsi qu'une demande une d'augmentation du nombre de promotions pour un bon déroulement des carrières. Enfin, la motion pour un accueil inconditionnel et égalitaire des étudiant·es étranger·es en France défend une conception de l'université comme bien commun, ouverte à toutes et tous, et non comme un privilège. Ces motions se trouvent dans l'annexe n°14.

Au moment où nous terminons ce rapport d'activité, la section 19 du CNU exprime son soutien aux lycéennes et lycéens, étudiantes et étudiants, ainsi qu'aux personnels mobilisés pour de meilleures conditions d'orientation, d'études et de travail. Ces mobilisations révèlent le sous-investissement chronique de l'enseignement supérieur et de la recherche publics. Elles interpellent également la manière dont s'organise le débat public sur l'orientation des étudiantes et étudiants. Trop souvent, les choix de formation sont réduits à une logique immédiate d'employabilité, de rentabilité ou de « débouchés », au détriment d'une réflexion éclairée sur les savoirs, les métiers, les transformations du travail et les inégalités sociales qui structurent l'accès à l'emploi. Dans ces débats, la sociologie et, plus largement, les sciences sociales sont fréquemment dévalorisées, caricaturées ou présentées comme des disciplines sans utilité professionnelle. Cette mise à l'écart ignore leur contribution essentielle à la compréhension des parcours scolaires, de l'orientation, du travail, des migrations, des inégalités, de la santé, de l'environnement ou des politiques publiques.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et sommes à votre disposition si vous avez des questions.

Le bureau de la section 19, le 12/11/2026

1. La composition de la section 19

1.1. Le bureau de la section en 2025-2026

Le bureau élu est composé de :

- Présidente de section : Sandrine Nicourd (PU, Université de Reims)
- 1er Vice-président collège A : Fabien Éloire (PU, Université de Lille)
- 2e Vice-présidente collège B : Mathilde Pette (MCF, Université de Perpignan)
- Assesseur : Vincent Cardon (MCF, Université d'Amiens).

Le bureau est chargé de s'assurer de la présence des élu·es et nommé·es pour chaque session ; d'organiser une réunion avant chaque session pour répartir les dossiers en veillant aux règles de déports appliquées en session (Annexe n°2) ; de diffuser les consignes et conseils pour l'expertise des dossiers ; de préparer, organiser et animer chacune des sessions et de s'assurer du bon déroulement des débats dans le respect de la parole de chacun·e. Enfin, le bureau administre les avis en conclusion des débats, avant saisie en ligne et transmission au ministère.

1.2. Les membres de la section

La section 19 est composée de 48 élu·es et 24 nommé·es par le ministère. Parmi ces 72 membres, on trouve 24 titulaires élu·es et 12 titulaires nommé·es et également 24 suppléant·es élu·es et 12 suppléant·es nommé·es. La composition de la section tient compte de la variété des contextes d'exercice du métier d'enseignant·e-chercheur·e, de la diversité des thématiques et approches de la sociologie/démographie et bien sûr de la parité femmes/hommes.

29 établissements sont représentés : 26 universités dont 7 en Île-de-France et 19 en régions, 3 EPST (CNRS, INRAE et EHESP).

36 membres sont convoqué·es à chaque session, selon le calendrier du ministère. Chaque membre s'engage à respecter la confidentialité des débats et délibérations de chaque session.

Cette année, deux membres qui ont démissionné : l'un en raison d'une promotion PU, l'autre pour des raisons de santé. Nous avons procédé à une élection pour remplacer un des deux. Le deuxième sera remplacé lors de la prochaine session en 2026. La liste nominative complète des membres est en annexe n°1.

1.3 Les enseignant·es-chercheur·es de la section 19

La fiche démographique de la section 19 publiée par la DGRH du MESRI, la plus récente date de septembre 2025. Les résultats portent sur les enseignants-chercheurs au 31 décembre 2024.

En 2024, la section compte 913 enseignant·e s-chercheur·e s titulaires ou stagiaires, dont 294 professeur·e s des universités et 619 maîtres de conférences. Elle représente 1,9% de l'ensemble des sections du CNU.

Tableau 1. Évolution des effectifs de la section 19 selon le grade

Grade	2004	2019	2024	Variation 2004-2024
Professeur·es des universités	226	254	294	+30,1%
Maîtres·sses de conférences	569	646	619	+8,8%
Ensemble des enseignant·es-chercheur·es	**795**	**900**	**913**	**+14,8%**

Sources : Données du MESRI, 2024.

La progression est surtout portée par les professeur·es des universités, dont les effectifs augmentent de près d'un tiers depuis 2004, tandis que les maîtres·sses de conférences progressent beaucoup plus modestement.

Tableau 2. Répartition femmes-hommes selon le grade

Grade	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Âge médian
Professeur·es des universités	131	163	294	44,6%	55 ans
Maîtres·sses de conférences	345	274	619	55,7%	47 ans
Ensemble des enseignant·es-chercheur·es	**476**	**437**	**913**	**52,1%**	**49 ans**

Sources : Données du MESRI, 2024.

Les femmes représentent donc 52,1% des enseignant·es-chercheur·es de la section. Cette majorité globale masque une hiérarchie genrée : elles sont 55,7% des MCF, mais seulement 44,6% des PU. Les femmes sont majoritaires parmi les maîtres·sses de conférences, mais restent minoritaires parmi les professeur·es des universités.

La structure d'âge diffère nettement selon le corps. Les professeur·es des universités ont un âge moyen et médian de 55 ans, contre 48 ans pour les maîtres·sses de conférences.

Entre 2025 et 2029, 73 professeur·es des universités devraient atteindre l'âge de 64 ans, soit 24,8% des PU en poste en 2024. Pour les maîtres·sses de conférences, le chiffre est de 72 personnes, soit 11,6% des MCF. Au total, 145 enseignant·es-chercheur·es, soit 15,9% des effectifs de la section, sont concerné·es par ce départ prévisible sur cinq ans. S'ajoutent à ces effectifs de nombreux postes contractuels et des vacataires, sans lesquels les enseignements en sociologie ne pourraient être pourvus. Nous regrettons chaque année, le faible nombre de postes mis au concours.

2. Qualification par la section 19 en 2026, et informations sur la session 2027

Depuis 2025, la nouvelle application, nommée Odyssée est en fonction, en remplacement de l'application Galaxie-Antarès. Nous avons eu, cette année encore, de nombreux échanges avec le Ministère visant à améliorer l'ergonomie de la plateforme, sa stabilité, et la résolution des difficultés rencontrées par les candidat·es pour mettre en ligne leur dossier.

2.1. La constitution des dossiers pour la session de qualification

Nous rappelons ici certains éléments importants, relatifs aux pièces obligatoires et aux conditions d'examen de la recevabilité des dossiers :

a) La section demande un **CV analytique 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 que les candidat·es n'ayant jamais exercé des fonctions de MCF – chargé·es de recherche CNRS, candidat·es exerçant à l'étranger, MCF contractuel·les 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/)**. La section a travaillé cette année à l'actualisation de la liste des revues relevant de son périmètre (cf plus loin dans le rapport d'activité). Les publications sont appréciées en fonction de la liste des revues de la section 19 et de la diversité des supports. Les activités de communications sont quant à elles appréciées au regard des espaces de discussion scientifique pour la discipline (colloques, journées d'études, séminaires, congrès …). 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 et université d'origine, jury d'HDR et de thèse, etc.). Dans ce contexte, les dossiers constitués principalement d'articles publiés dans des revues ou des collections animées par les candidat·es eux ou elles-mêmes, ou de textes systématiquement publiés au sein des mêmes réseaux de recherche, sont invités à faire la preuve que leurs 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) **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 ». 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.

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. Lorsque le dossier est constitué tôt (avant la fermeture de l'application Galaxie - bientôt Odyssée - dédiée aux candidat·es), 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. 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 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 2026, **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'Écoles 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.

Nous rappelons les rapports de soutenance rédigé dans une autre langue que le français, doivent être traduits. Pour la traduction de tout ou partie de passages en langues étrangères, il n'est pas nécessaire de fournir une traduction assermentée. La traduction peut être réalisée par le candidat qui doit la certifier conforme en indiquant, par exemple : « Je soussigné.e XXX atteste sur l'honneur que cette traduction est conforme au contenu du document original » et y apposer sa signature.
À toutes fins utiles, l'adresse de la FAQ :

https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_FAQ_qualification.htm#56

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

Pièces pour le dossier de candidature à la qualification
A) *Pièces Obligatoires* (extraits de l'article 4 de l'arrêté du 11 juillet 2018)
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[2] ;
2° **Un curriculum vitae académique** présentant de façon détaillée et rédigée 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. Cette pièce doit être en français.
B) Pièces complémentaires demandées par la section 19[3] :
- la **thèse** (pour la qualification MCF) *ou* **les mémoires d'HDR** (pour la qualification PU des candidat·es non MCF) au format PDF en dépôt dématérialisé. Pensez à téléverser l'ensemble des tomes, **dont le « mémoire original »** (terrain inédit ou réflexion inédite sur des terrains antérieurement investis) **pour les HDR.**

Récapitulatif de la composition des dossiers de qualification MCF et PU

	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] « 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 ; »

[3] Le cas échéant, les candidat·es peuvent ajouter dans Galaxie/Odyssée, en pièce complémentaire, les attestations d'engagement de publication signées d'éditeurs ou de revues lorsque la publication est « à paraître. »

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 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·e 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 en fin de ce rapport.**

- Expliciter, dans un texte inclus au 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. Les principaux éléments qui feront l'objet de l'attention des rapporteur·trices sont : le contenu de la thèse et du rapport de soutenance (membres du jury qui mettent en valeur ou non la dimension sociologique ou démographique du travail) ; la bibliographie mobilisée ; les méthodes d'enquête et d'analyse ; les publications dans des revues relevant de la section ; les expériences d'enseignement en sociologie ou en démographie ; la participation aux manifestations organisées par les associations professionnelles françaises, européennes et internationales de la discipline (AFS, AISLF, ESA, ISA, UIESP…) ; le texte inclus dans le CV 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 examiner 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 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**. Si la procédure du diplôme étranger concerné prévoit la rédaction d'un rapport de soutenance, celui-ci sera traduit en français et joint au dossier. 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 72^{e} 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, et examine 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

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

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 qu'il est préférable qu'ils et elles aient 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 par exemple. 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 substantielle. 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.).

2.3. Modalités de vote mises en œuvre pour la session 2026

Au vu du nombre toujours très important de dossiers (environ 470 dossiers de qualification MCF /MCM à examiner en 2026), les membres de la section ont continué de s'accorder sur le fait que les deux rapporteur·trices – désigné·es en respectant les règles de déport (Annexe n°2) – 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 2026, 84 des 470 dossiers MCF examinés ont suscité des avis divergents, soit 17,8% 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 dernières années, comprise entre 18% 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%
2022	401	81	20,2%
2023	410	96	23,4%
2024	431	82	19%
2025	481	107	22,3%
2026	**470**	**84**	**17,8%**

Champ : Ensemble des candidatures examinées (N = 470 en 2026).

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. Cette solution est la plus favorable pour disposer du temps nécessaire pour présenter et débattre des dossiers aux évaluations divergentes 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 sont tous présentés par les rapporteurs·trices et soumis à la discussion collective, indépendamment de la convergence ou divergence des avis rendus.

Sur demande du bureau 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 qui en font la demande expresse. En cas de non-qualification, une synthèse de 400 caractères est visible sur l'application 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'indices », 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 3.

À titre d'information, la liste des qualifié·es aux fonctions de MCF par la section 19 en 2026 est présentée en annexe 11.

2.4. Calendrier de la session de qualification 2027

Le calendrier national pour la session 2027 a été diffusé sur le site Galaxie-Odyssée du ministère.

Le calendrier final établi au 11 décembre 2026, la date limite pour déposer le dossier de candidature. Le bureau de la section 19 regrette que la date soit une fois de plus avancée. Ces contraintes engendrent une concentration d'un nombre important de soutenances dans la même période de l'année.

Le calendrier 2027 :

Procédure de qualification et appel au groupe	Dates
Début de la phase d'inscription et dépôt des pièces dans ODYS-SEE pour tous les candidats	2 novembre 2026
Date limite d'inscription et de dépôt des pièces pour tous les candidats	11 décembre 2026
Fin de l'examen de la recevabilité administrative des dossiers par le MESR :	au plus tard le 22 janvier 2027
Session section 19	du 9 au 12 mars 2027
Communication des résultats et affichage des résultats	**22 mars 2026**
Après deux refus consécutifs : procédure d'appel :	
Appel au groupe : ouverture de l'application pour l'enregistrement des demandes et début du dépôt des pièces	23 mars 2027
Clôture des demandes d'appel au groupe	16 avril 2027
Date limite de dépôt des pièces dans l'application pour l'appel au groupe	23 avril 2027
Auditions devant le groupe 4	25 mai 2027 au 9 juillet 2027

Les candidat·es sont invité·es à constituer leur dossier en ligne le plus tôt possible, de manière à permettre aux services de la DGRH l'étude de sa recevabilité administrative dans de bonnes conditions, puis d'autoriser sa transmission au bureau de la section 19 bien en amont de la tenue de la session.

La communication des résultats aux candidat·es et leur affichage aura lieu **au plus tard le 22 mars 2027**.

L'appel au groupe : Après deux refus de qualification **consécutifs** par la section 19 dans le même corps), la procédure de l'appel au groupe implique l'examen d'un nouveau dossier (pouvant être déposé jusqu'au 23 avril 2027).

Le groupe 4 du CNU regroupe les disciplines suivantes : sociologie, démographie ; psychologie et ergonomie ; philosophie ; architecture (théories et pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art ; anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire ; histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux ; histoire et civilisations (histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique) ; géographie physique, humaine, économique et régionale ; aménagement de l'espace, urbanisme.

3. Données sur la campagne 2026 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 Odyssée. 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 à partir de leur examen détaillé des dossiers. Comme dans 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 2026, la section CNU 19 a examiné **470 candidatures aux fonctions de maître·sse de conférences** (Figure 2).

Figure 2. Devenir des dossiers de qualification MCF enregistrés (session 2026)

2026	Effectifs	%
Qualifié·e	269	57%
Non qualifié·e	201	43%
Total	**470**	**100%**

Champ : Ensemble des dossiers enregistrés (N = 470).

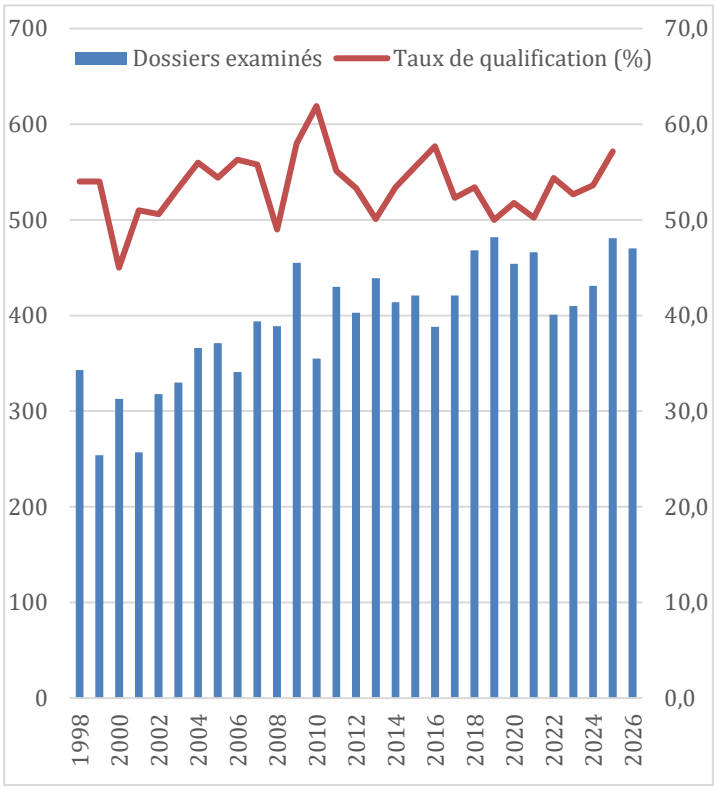
Sur ce total, **470 candidatures ont été examinées** (contre 481 en 2025, 431 en 2024, 410 en 2023, 401 en 2022, 466 en 2021, 454 en 2020, et 482 en 2019). Sur l'ensemble des candidatures examinées par le MESRI pour recevabilité administrative, 470 ont été expertisées par la section 19. Les dossiers considérés comme irrecevables lors de cette phase d'étude par le MESRI ne sont pas communiqués aux membres de la section 19. Nous invitons les candidat·e s à bien vérifier la conformité de leurs dossiers par rapport aux attentes administratives (pièces manquantes par exemple).

Parmi les 470 candidatures examinées, 269 ont été qualifiées (contre 276 en 2025) et 201 ne l'ont pas été (contre 200 en 2024). Le **taux de qualification** (nombre de qualifié·es rapporté aux 481 candidatures examinées) **s'élève donc en 2026 à 57,2%**. Ce taux est strictement égal à celui de l'année précédente et dépasse légèrement la fourchette de 50% - 55%, au sein de laquelle le taux de qualification MCF fluctue régulièrement depuis plus de deux décennies (voir Figure 3).

En plus des 470 candidatures examinées pour la qualification MCF, six concernent spécifiquement la demande de qualification aux fonctions de maître·sse de conférences du Museum national d'histoire naturelle, parmi lesquelles une seule n'a pas été qualifiée.

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
2022	401	54,4
2023	410	52,7
2024	431	53,6
2025	481	57,2
2026	**470**	**57,2**



Champ : Ensemble des candidatures (N = 470 en 2026).

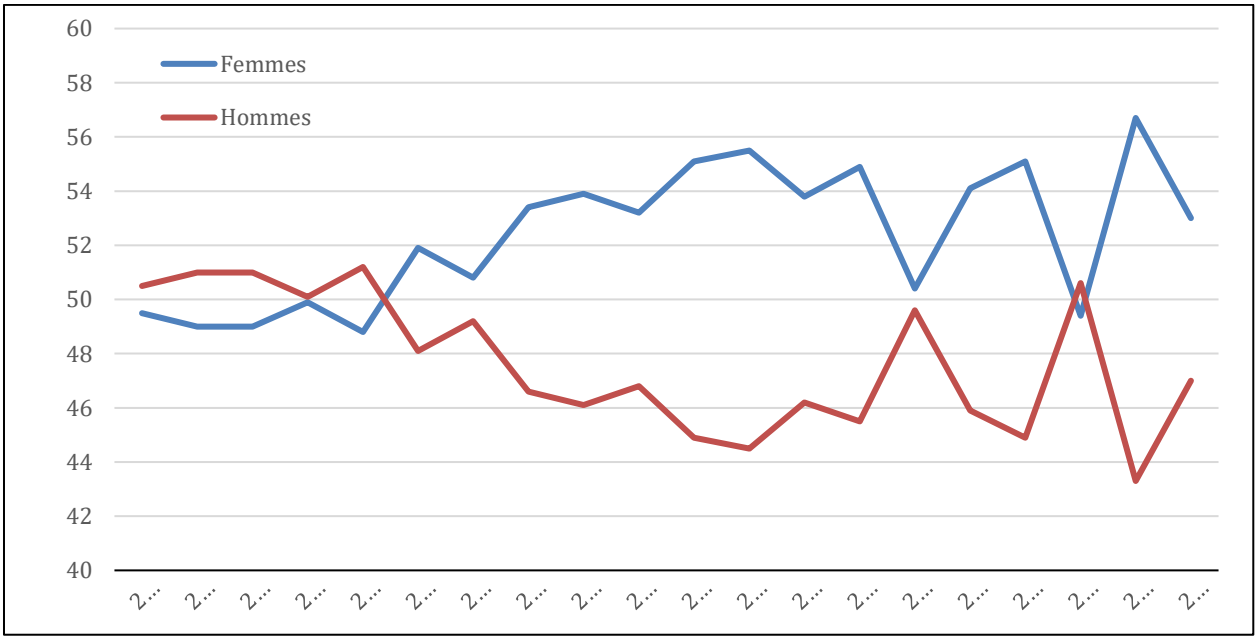
3.2. La distribution des candidat·es par sexe

Comme les années précédentes (hormis 2024), la proportion des femmes parmi les candidatures est plus élevée que celle des hommes : elles représentent 57,2% des candidatures (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
2022	54,1	45,9	100,0
2023	55,1	44,9	100,0
2024	49,5	50,5	100,0
2025	56,7	43,3	100,0
2026	**57,2**	**42,8**	**100,0**

Champ : Ensemble des candidatures (N = 470 en 2026).



Les qualifiées sont en proportion plus élevée (63%) que les qualifiés (51%) (voir Figure 5).

Figure 5. Devenir des candidatures selon le sexe

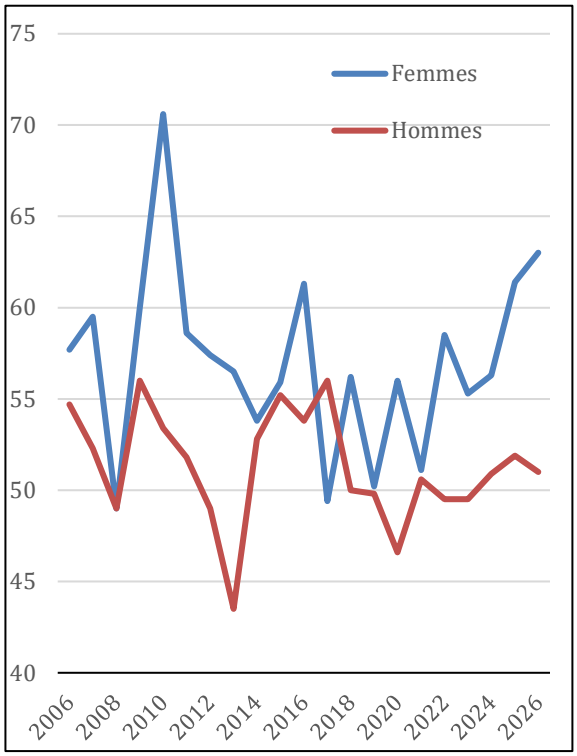
2026	% Qualifié.e	% Non qualifié.e	Total %	Effectifs
Femmes	63	37	100	269
Hommes	51	49	100	201
Ensemble	**57**	**43**	**100**	**470**

Champ : Ensemble des candidatures (N = 470).

Le taux de qualification des femmes reste supérieur à celui des hommes depuis 2018, avec cependant des écarts très variables (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
2022	58,5	49,5	54,4
2023	55,3	49,5	52,7
2024	56,3	50,9	53,6
2025	61,4	51,9	57
2026	**63**	**51**	**57**



Champ : Ensemble des candidatures (N = 470).

En 2026, si l'on resserre l'observation aux dossiers examinés **dont la thèse a été soutenue en sociologie ou démographie** (il y en a 242, voir figure 7), on observe **un écart élevé** (comme c'est le cas ces dernières années) **de 23 points en faveur des femmes.** Parmi les candidatures féminines examinées en sociologie ou démographie, le taux de qualification s'élève à 83%, contre 60% parmi les candidatures masculines. Pour les deux sexes, en 2026, le taux de qualification pour les titulaires d'un doctorat en sociologie ou démographie, tous sexes

confondus, est de 73%, soit à un niveau bien plus élevé que pour l'ensemble, comme dans les années précédentes.

Figure 7. Taux de qualification des titulaires d'un doctorat de sociologie ou démographie, selon le sexe, 2025

2026	% Qualifié.e	% Non qualifié.e	Total %	Effectifs
Femmes	83	17	100	138
Hommes	60	40	100	104
Ensemble	**73**	**27**	**100**	**242**

Champ : Ensemble des candidatures examinées en sociologie et démographie (N = 242).

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

Avec un âge moyen de l'ensemble des candidat.es de 38 ans cette année, on observe une tendance à l'augmentation sur une longue période (figure 8).

L'âge moyen des qualifié·es reste inférieur à l'âge moyen des candidat·es, avec des qualifié·es âgé·es en moyenne de 37 ans, soit 1.5 an de moins que les non-qualifié·es (40,3 ans). La grande majorité des candidat·es dont les dossiers ont été examinés ont entre 30 et 39 ans.

Figure 8. Âges moyens des candidat·es et âges moyens des qualifié·es depuis 2006

Année	Âge moyen des candidat·es	Âge 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
2022	37,5	35,8
2023	37,7	36,3
2024	38,1	36,6
2025	38,3	36,9
2026	**38,0**	**37,0**

Champ : pour l'âge moyen des candidat·es, ensemble des candidatures (N = 470 en 2026) ; pour l'âge moyen des qualifié·es, ensemble des candidatures qualifié·es (N = 269 en 2026).

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 candidat·es, 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** : près de 60% des moins de 30 ans sont qualifié·es, et c'est le cas également de plus de 65% des 30-34 ans, mais le taux de qualification décroît nettement avec l'âge ensuite (Figure 9).

Figure 9. Devenir des candidatures selon l'âge

	Qualifié·e	Non qualifié·e	Total	Effectifs
- de 30 ans	62	38	100.0	24
30-34 ans	67	33	100.0	165
35-39 ans	57	43	100.0	111
40-44 ans	57	43	100.0	72
45-49 ans	49	51	100.0	57
50-54 ans	20	80	100.0	25
55 ans et +	38	62	100.0	16
Ensemble	**57**	**43**	**100.0**	**470**

Champ : Ensemble des candidatures (N = 470 en 2026).

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 continûment à mesure que l'âge augmente (Figure 10).

Figure 10. Devenir des candidatures en sociologie et démographie selon l'âge

	Qualifié·e	Non qualifié·e	Total	Effectifs
- de 30 ans	80	20	100.0	10
30-34 ans	87	13	100.0	79
35-39 ans	79	21	100.0	52
40-44 ans	67	33	100.0	45
45-49 ans	59	41	100.0	34
50-54 ans	31	69	100.0	13
55 ans et +	56	44	100.0	9
Ensemble	**73**	**27**	**100.0**	**242**

Champ : ensemble des candidatures en sociologie et démographie (N = 242 en 2026).

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 2026, **39% des candidatures** (soit 183 sur 470) **émanaient de docteur·es ayant soutenu leur thèse dans l'année précédente**. Pour ce groupe de candidatures, **la proportion de qualifié·es est plus élevée : 70 % contre 57 % pour l'ensemble** (Figure 11).

Figure 11. Devenir des candidatures selon l'ancienneté de la soutenance

	Qualifié·e	Non qualifié·e	Total	Effectifs
Moins de 1 an	70	30	100.0	183
1 an	48	52	100.0	67
2 ans	22	78	100.0	37
3 ans	33	67	100.0	15
4 ans	44	56	100.0	25
5 ans et +	59	41	100.0	143
Ensemble	**57**	**43**	**100.0**	**470**

Champ : Ensemble des candidatures (N = 470 en 2026).

De fait, le taux de qualification varie selon l'ancienneté de la soutenance de la thèse. En 2026, les taux de qualification les plus élevés s'observent, d'une part, parmi les candidat·es ayant soutenu leur thèse l'année précédant la session (70 %) et, d'autre part, parmi celles et ceux ayant soutenu leur thèse au moins quatre ans (59 %) avant la session (Figure 11). Ce rebond des taux de qualification s'explique sans doute par le fait que les dossiers de candidature se sont étoffés en matière de publications, mais aussi et surtout, par la proportion de demandes de requalification[4]. 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.

[4] La qualification est valable quatre années.

Figure 12. 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
2022	68,5	32,7	20,7	50,0	43,3	57,0
2023	55,0	46,4	33,3	55,2	71,4	46,7
2024	67,9	40,0	21,2	31,6	70,0	51,2
2025	63,8	48,5	45,0	31,8	61,1	57,2
2026	70,0	48,0	22,0	33,0	44,0	59,0

Champ : Ensemble des candidatures (N = 470 en 2026).

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). La faiblesse des effectifs des thèses non soutenues en France invite toutefois à la prudence dans le commentaire des données : seulement 24 dossiers examinés proviennent de thèses soutenues dans une université ou un établissement à l'étranger (Figure 14). En 2026, les taux de qualification sont supérieurs pour les doctorats obtenus en France.

Figure 13. Devenir des candidatures selon le pays d'obtention du doctorat

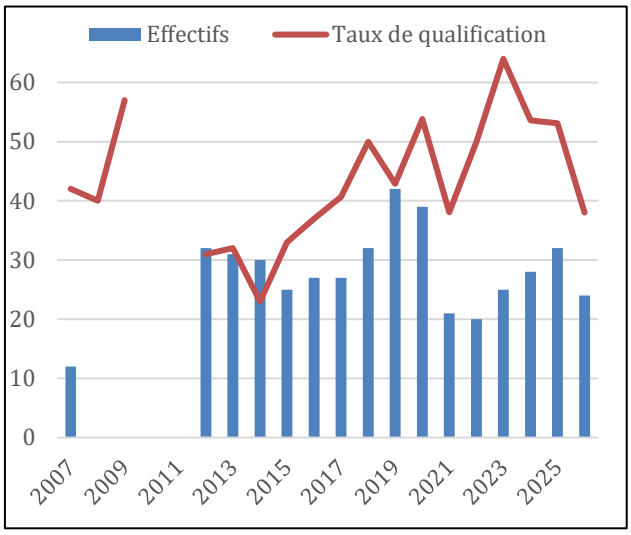
	Qualifié·e	Non qualifié·e	Total	Effectifs
France	58	42	100.0	446
Etranger	38	62	100.0	24
Ensemble	**57**	**43**	**100.0**	**470**

Champ : Ensemble des candidatures (N = 470 en 2026).

On constate une baisse du nombre de thèses soutenues à l'étranger parmi les candidat·es à la qualification qui fait suite à une hausse au cours des années précédentes (24 dossiers en 2026 contre 32 en 2025, 28 en 2024 et 25 en 2023). Le nombre de thèses soutenues à l'étranger revient ainsi progressivement à des niveaux proches de ceux observés avant la crise sanitaire (27 dossiers en 2016 et 2017 par exemple) (Figure 14).

Figure 14. 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
2022	20	50,5
2023	25	64,0
2024	28	53,6
2025	32	53,1
2026	**24**	**38,0**



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 = 24 en 2026).

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 (93,1 %) relève des 15 disciplines retenues dans la Figure 15, avec un très fort éparpillement parmi des disciplines représentant moins de dix dossiers (inférieures ou égales à 2 % comme Sciences de l'Information et de la Communication, Arts, Études urbaines, Psychologie, etc.).

Figure 15. Évolution de la discipline d'obtention de la thèse des candidatures examinées (dix dernières années)

Discipline	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Sociologie et démographie*	53,2	53,1	53,2	51,7	52,5	52,6	45,7	53,1	54,1	50,6	52,9	**51,5**
Science politique	15,4	12,1	14,0	15,2	12,4	13,9	14,6	16,7	15,6	15,1	13,8	**15,3**
Anthropologie	7,1	10,1	8,8	8,3	5,6	9,5	7,5	6,7	7,6	5,6	7,7	**4,7**
Autres			4,8	4,9	6,0	6,2	6,2	4,5	5,1	5,8	1,7	**6,2**
Sciences de l'éducation	4,3	4,4	3,6	1,7	3,1	2,4	5,6	3,0	4,4	4,6	2,7	**4,9**
STAPS	2,4	2,3	1,9	1,9	3,3	2,9	3,9	2,7	3,4	3,9	3,1	**3,8**
Géographie	1,8	1,8	1,4	1,9	1,2	1,3	2,4	2,0	2,2	3,0	2,7	**2,8**
Histoire	4,8	2,3	2,4	3,8	4,6	2,0	3,0	2,2	1,7	2,6	2,1	**1,9**
Sc. de l'info com	1,0	2,1	2,4	2,8	1,2	2,2	1,9	2,0	1,2	1,6	2,1	**1,7**
Études urbaines**	1,4	2,1	0,7	1,7	0,8	1,1	1,3	2,7	1,0	1,2	1,5	**2,1**
Psychologie	0,5	1,3	0,0	0,2	0,6	1,1	0,4	0,5	1,0	0,9	0,4	**0,6**
Litt./linguistique/langues	1,7	1,5	1,7	0,9	1,7	2,0	0,0	1,2	0,7	1,6	2,1	**1,9**
Économie	1,7	3,1	1,9	1,9	2,7	0,9	1,7	1,0	0,7	1,2	1,2	**1,1**
Gestion	1,2	0,5	0,5	0,2	0,8	0,7	1,1	0,2	0,7	0,9	1,0	**0,4**
Arts		0,5	0,7	0,9	0,6	1,1	1,7	1,2	0,5	1,4	1,7	**0,4**
Philosophie	1,4	1,8	2,1	1,9	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	**0,0**

Champ : ensemble des candidatures examinées (N = 470 en 2026).
* dont 2 thèses en démographie.
** Urbanisme, Aménagement, études urbaines.

Au cours des dix dernières années, les candidat·es ayant soutenu une thèse en sociologie ou démographie ont presque toujours représenté plus de la moitié des candidatures examinées. La deuxième discipline la mieux représentée reste systématiquement la science politique, avec cette année 15,3% des candidatures examinées. Viennent ensuite les sciences de l'éducation (4,9 %), l'anthropologie (4,7 %) et les STAPS (3,8%). Dans l'ensemble, on constate peu d'évolutions significatives de cette répartition au cours de la décennie écoulée.

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 atteint cette année 73 % en 2026, (Figure 16). Il est difficile d'établir des tendances par discipline sur les dix dernières années : les fluctuations sont importantes et s'expliquent 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 (56 %) à ceux avec une thèse en anthropologie ou ethnologie (32 %).

Figure 16. Évolution du taux de qualification par discipline du doctorat

Discipline	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Sociologie	65,8	68,2	64,5	67,5	66,8	68,4	65,4	70,6	77	73
Démographie	2 sur 2	4 sur 6	7 sur 8	5 sur 5	4 sur 5	4 sur 4	5 sur 5	1 sur 1	2 sur 2	2 sur 2
Science politique	57,6	59,2	53,3	55,6	64,7	53,7	46,9	60,0	57,6	56,0
Anthropologie Ethnologie	27,0	38,5	18,5	34,9	20	40,7	22,6	37,5	24,3	32
STAPS	4 sur 8	2 sur 9	43,8	5 sur 13	9 sur 18	5 sur 11	5 sur 14	9 sur 17	6 sur 15	10 sur 18
Sc. de l'éducation	46,7	3 sur 8	46,7	3 sur 11	57,7	4 sur 12	61,1	30,0	6 sur 13	39,0
Sc. de l'info com	0 sur 10	2 sur 13	0 sur 6	2 sur 10	2 sur 9	2 sur 8	2 sur 5	4 sur 7	1 sur 10	4 sur 8
Histoire	4 sur 10	16,7	31,8	4 sur 9	5 sur 14	1 sur 9	5 sur 7	5 sur 11	2 sur 10	1 sur 9
Littérature	1 sur 8	0 sur 4	0 sur 8	2 sur 9	-	0 sur 5	0 sur 3	0 sur 7	2 sur 10	2 sur 9
Géographie	1 sur 6	3 sur 9	1 sur 6	1 sur 6	1 sur 11	3 sur 8	4 sur 9	2 sur 13	3 sur 13	4 sur 13
Études urbaines	0 sur 3	0 sur 8	1 sur 4	0 sur 5	3 sur 6	3 sur 11	1 sur 4	0 sur 5	4 sur 7	3 sur 10
Psychologie	-	0 sur 1	0 sur 3	0 sur 5	0 sur 2	0 sur 2	0 sur 4	1 sur 4	0 sur 2	0 sur 3
Arts	1 sur 3	0 sur 4	0 sur 3	0 sur 5	1 sur 8	1 sur 5	0 sur 2	0 sur 6	1 sur 8	1 sur 2
Économie	4 sur 8	5 sur 9	3 sur 13	0 sur 4	2 sur 8	0 sur 4	0 sur 3	1 sur 5	2 sur 6	1 sur 5
Gestion	1 sur 2	0 sur 1	1 sur 4	0 sur 3	0 sur 5	0 sur 1	0 sur 3	0 sur 4	0 sur 5	0 sur 2
Philosophie	2 sur 9	0 sur 9	3 sur 13	-	-	-	-	-	-	-
Autres	15,0	43,5	31,0	17,9	17,2	27,8	19,0	4,0	20,8	28,0

Champ : Ensemble des candidatures (2026 : N = 470).

3.6. Lieu d'obtention du doctorat

Cette année, toutes disciplines confondues, 38,7% des candidatures avaient une thèse soutenue dans des universités hors de l'Île-de-France, 28,9 % dans des universités de Paris et de l'Île-de-France, 23,6 % dans d'autres établissements de Paris et de l'Île de France (CNAM, IEP, EHESS, ENS, EPHE...) et 3,6 % dans d'autres établissements hors de l'Île-de-France (IEP, ENS). Enfin, 5,1 % émanaient de candidat·es dont la thèse avait été soutenue à l'étranger, pourcentage qui est en baisse cette année (6,6 % en 2025).

Toutes disciplines confondues, il y a une différence significative entre la proportion de qualifié·es des universités de régions (53 %) et celle des universités de Paris et d'Île-de-France (60 %). La proportion de qualification est plus élevée pour les thèses ayant été soutenues dans les autres établissements de Paris et d'Île de France (67 %), à la différence de ceux hors de l'Ile-de-France (47 %) (Figure 17).

Figure 17. Taux de qualification selon l'établissement de soutenance

	Qualifié·e	Non qualifié·e	Total	Effectifs
Universités Paris et Ile-de-France	60	40	100.0	136
Autres établissement Paris et IDF	67	33	100.0	111
Universités hors IDF	53	47	100.0	182
Autres établissements hors IDF	47	53	100.0	17
Etranger	38	62	100.0	24
Ensemble	**57**	**43**	**100.0**	**470**

Champ : Ensemble des candidatures (N = 470).

3.7. La procédure de recours en cas de non qualification

Dans un premier temps, les candidat·es ont accès dans Odyssée à l'avis de synthèse expliquant la décision de la section 19. Ils et elles ont ensuite la possibilité de contacter la DGRH pour solliciter la communication des rapports individuels émis par les rapporteurs. Les membres du bureau ainsi que les membres de la section ne sont pas habilité·es à communiquer directement avec les candidat·es ni à leur transmettre les rapports.

Les candidat·es peuvent ensuite formuler un recours directement auprès de la DGRH. Dans ce cas, le bureau de la section 19 sera sollicité au cas par cas par la DGRH et explicitera davantage les décisions prises lors des délibérations et en fonction de l'ensemble des critères explicités dans le présent rapport. Dans le cadre de cette procédure, les membres de la section ne sont pas habilité·es à communiquer directement avec les candidat·es.

À la suite de deux décisions négatives et successives de la section 19, les candidat·es ont la possibilité de faire un recours auprès du Groupe IV du CNU dans lequel se trouvent la sociologie et la démographie.

Cette année, la session d'appel du Groupe IV, réunissant les membres des bureaux des sections 16 à 24, s'est réunie le 19 juin. Un seul dossier cette année concernait la section 19 et le candidat ne s'est pas présenté à l'audition.

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 les rapports individuels établis par la section19 lors de la demande de qualification : un·e candidat·e qui ne sait pas pourquoi la section ne l'a pas qualifié·e 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. Les délibérations lors des sessions des CNU étant confidentielles. Prétendre en faire état ne peut guère aider le candidat ou la candidate.

4. Données sur la campagne 2026 de qualification aux fonctions de Professeur·e

Depuis 2021, la qualification aux fonctions de Professeur·e n'est plus nécessaire pour les Maître·sse de conférences titulaires et enseignants-chercheurs titulaires assimilés au corps des Maîtres·sse de conférences relevant de la fonction publique française. Ces derniers sont réputés qualifiés aux fonctions de Professeur·e des universités. Nous attirons l'attention des collègues contractuel·les (loi LRU) qui ont parfois des fonctions de Maître·sse de conférences mais qui n'en ont pas le statut qu'ils·elles doivent déposer un dossier. La qualification aux fonctions de Professeur·e reste cependant une obligation pour les autres candidat·es, tels que les chargés de recherche par exemple.

En 2026, 8 demandes de qualification aux fonctions de Professeur·e ont été étudiées.

Sur les 8 demandes examinées cette année, 2 ont été qualifiées (une femme et un homme) – soit un taux de qualification de 25 %.

À titre d'information, la liste des qualifié·es aux fonctions de PU par la section 19 en 2026 est présentée en annexe 11.

5. Les avancements de grade

Les enseignant·es-chercheur·es promouvables, c'est-à-dire remplissant les conditions d'ancienneté définies par leur statut, sont informé.es par les services RH de leur université qu'ils et elles peuvent déposer un dossier de candidature. L'avancement de droit commun a lieu, pour moitié, sur proposition de notre section et pour moitié sur proposition des conseils de l'établissement. Les dossiers des candidats à l'avancement spécifique sont examinés par une instance nationale, pour les candidat·es qui relèvent de responsabilités de directions et/ou de mandats au sein des présidences des universités. Nous invitons les candidat.es concerné.es par ces mandats à privilégier cette instance.

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 au moins deux grades.

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

5.1 Remarques sur la procédure pour 2026

Sur 478 collègues promouvables en 2026, la section a reçu et instruit 179 dossiers de candidature (88 MCF et 91 PR) et a rendu 91% d'avis favorables en MCF et 73,9% en PU. Le contingent de supports disponibles pour le CNU était de 27 en 2026 (27 en 2025, 26 en 2024) et se répartissait comme suit :

- 8 passages à la HC pour les MCF-CN (8 aussi en 2025, 11 en 2023 et 19 en 2022) pour 70 demandes reçues ;
- 2 passages à l'échelon exceptionnel dans la hors-classe des MCF (1 en 2025, 2 en 2024, 4 en 2023 et 3 en 2022) pour 18 demandes reçues ;
- 11 passages à la Première Classe pour les PR2C (contre 10 en 2025, 10 en 2023 et 2024 et 7 en 2022) pour 44 demandes reçues ;
- 4 passages à la CEX1 pour les PR1C (contre 6, en 2025, 4 en 2024, 2023 et 2022) pour 34 demandes reçues ;
- 2 passages à la CEX2 pour les PRCEX1 (2 en 2025, 2024 en 2023 et 2022) pour 13 demandes reçues.

Comme les années précédentes, le nombre de dossiers de promotion déposés reste donc très inférieur au nombre de candidat·es susceptibles de déposer une candidature (Figure 18). Le taux de candidature global fluctue chaque année : 37.5% en 2026, 34,8% en 2025 contre 38,5% en 2024, 35,7% en 2023, 38,0% en 2022, 37,0% en 2021, 32,9% en 2020, 29,7% en 2019 et 29,1% en 2018. Il n'est pas impossible que la stagnation du nombre de promotions accordées (moins de 30) produise un découragement pour les collègues. Alors que l'an dernier, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à candidater, en 2026, les candidats sont au nombre de 105 et les candidates au nombre de 74[5].

La section 19 continue à vivement encourager toutes et tous les collègues à déposer leur dossier de candidature.

Figure 18. Avancements de grade pour la session 2026

Grade	Promouvables	Candidatures déposées	Hommes	Femmes	Accordées	Proportion de candidatures féminines	Taux de candidature	Taux de réussite	Taux de promotion
MCF CN	187	70	34	36	8	51,4%	37,4%	11,4%	4,3%
MCF HC	41	18	12	6	2	33,3%	43,9%	11,1%	4,9%
PR 2C	120	44	23	21	11	47,7%	36,7%	25,0%	9,2%
PR 1C	96	34	28	6	4	17,6%	35,4%	11,8%	4,2%
PR CEX1	34	13	8	5	2	38,5%	38,2%	15,4%	5,9%
Total	478	179	105	74	27	41,3%	37,4%	15,1%	5,6%

[5] Dans l'ensemble des sections CNU, en 2024 (dernières données disponibles), seulement 35% des enseignant·es-chercheur·es promouvables ont déposé un dossier de candidature. Tous grades confondus, les femmes candidatent autant que les hommes mais elles sont davantage promu·es. 7 MCF CN sur 10 partis en retraite n'ont jamais candidaté à la hors classe (Note de la DGRH A1-1 ; MESRI- n° 5 – 2025).

Champ : Ensemble des enseignant·es-chercheur·es promouvables (N = 478).

La section 19 tient à attirer l'attention sur la tendance à la baisse du nombre de supports d'avancement de grade distribués par le ministère, qui représentait 8% des promouvables en 2018 et moins de 6% en 2026 (Figure 20).

Figure 19. Évolution du nombre de supports d'avancement depuis 2018

	Promouvables	Supports	%
2026	478	27	5,6
2025	468	27	5,8
2024	423	26	6,1
2023	414	30	7,2
2022	424	35	8,3
2021	422	31	7,3
2020	416	30	7,2
2019	374	27	7,2
2018	378	31	8,2

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 (27 supports au total en 2026, contre 26 en 2024) nécessite, en effet, de classer les candidat·es. Mais les procédures se rejoignent sur un point essentiel : la désignation de deux rapporteur·trices en respectant les règles de déport (Annexe 2).

Tous les dossiers de candidatures à l'avancement de grade sont évalués selon la grille d'évaluation présentée en annexe 4.

Les promotions à la hors-classe pour les MCF sont votées par l'ensemble de la section 19 ; les promotions dans le corps PU sont discutées et votées par les rangs A uniquement.

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 spécifique 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[6] 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

[6] 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 2025 et qui dépose son dossier début 2026 n'a en fait que 2 ans et quelques mois d'ancienneté.

précédente ou deux années auparavant a très peu de chance d'obtenir de nouveau une promotion au titre du CNU.

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) mais toutes les candidatures sont expertisées.** Le formulaire transmis *in fine* au ministère se trouve en annexe 5.

Des discussions et échanges ont eu lieu pour décider collectivement de la procédure de vote. Comme dans la section 19 du précédent mandat, 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 (« short list »), 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 votes favorables 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) correspondant au nombre de support à distribuer, se fait par étapes successives, de façon à limiter la dispersion des votes, et ainsi réduire l'émergence de candidatures pour lesquelles n'émerge pas de consensus.

Comme pour la qualification, les décisions sont prises de manière collégiale, après discussions sur la base des rapports effectués et des informations figurant exclusivement 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.

Enfin, la position des membres de la section est de ne pas attribuer de promotion aux membres du CNU (titulaires comme suppléant·es) sur **le contingent national**. Toutefois, le CNU ne pouvant s'opposer à une demande de promotion propose à ses membres de candidater exclusivement au niveau de l'établissement. Le ministère nous autorise à ne pas évaluer les membres de la section et nous permet de remplir une case spécifique sous Galaxie qui signale : *« Pour des raisons déontologiques, la section 19 a décidé de ne pas évaluer les dossiers de ses membres élus ou nommés, qu'ils siègent ou non ».*

Dans ce cas, le dossier des membres de la section n'est pas examiné en session et poursuit son cheminement vers l'établissement qui décide ou pas d'attribuer une promotion, sans l'avis du CNU. Tout conflit d'intérêt est alors évité sans entrave au droit à la promotion.

Selon une enquête réalisée par la CP CNU, il est à noter que 13 sections sur 52 procèdent ainsi par un découplage total entre la procédure nationale et la procédure locale. Les autres sections évaluent les dossiers de promotion de leurs membres dès lors qu'ils ou elles ne siègent pas.

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 (CN) 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 quatre ans : entre « jeunes » MCF (dans la carrière) et MCF plus expérimenté·es et/ou plus âgé·es.

Depuis 2018, le CNU 19 a été particulièrement 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.

Un 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. 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.

Avec la CP-CNU, nous exprimons notre inquiétude sur les conséquences de l'arrêté du 13 février 2023 qui divise par deux en 3 ans le taux « promus/promouvables » de l'avancement au grade MCF HC en le faisant passer de 20% en 2022 à 10% en 2026. La procédure de repyramidage pour les MCF HDR n'a pas permis de compenser la baisse du nombre de supports

pour la promotion HC. De plus, dans le contexte budgétaire actuel, la procédure de repyramidage, prévue initialement jusqu'en 2027, est désormais terminée.

5.3. Candidatures à l'échelon exceptionnel dans la hors-classe des MCF

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

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

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

Depuis 2023, le taux est et restera stable à 10%. Le nombre de promotions accordées par la section 19 dépendra uniquement du nombre de départs à la retraite. Dans une notification de mars 2024, la DGRH attire notre attention sur « l'impact de l'âge des MCF hors classe nommés à l'échelon exceptionnel quant aux possibilités ultérieures d'accéder à cet échelon ».

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.

6. Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

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 2026, la section 19 a reçu 28 dossiers de candidature sur l'application NAOS de la plateforme Galaxie (contre 37 en 2025, 41 en 2024, 27 en 2023, 19 en 2022, 32 en 2021, 24 en 2020, et 28 en 2019). 24 émanaient de collègues maître·sses de conférences, 4 de collègues PU. 19 femmes et 9 des hommes, ont déposé un dossier (contre respectivement 25 femmes et 15 hommes en 2025, 13 femmes et 14 hommes en 2023, 9 femmes et 6 hommes en 2022, 18 femmes et 14 hommes en 2021, 17 femmes et 7 hommes en 2020, 15 femmes et 13 hommes en 2019).

Le CNU 19 disposait d'un contingent[7] de **6 semestres à attribuer en 2026** (contre 7 en 2025, 8 en 2024, 7 en 2023, 9 en 2022, 5 en 2021 et 2020, 4 en 2019). Ils ont été attribués comme suit : 1 à une collègue PU ; 6 à des collègues MCF (6 femmes) (Annexe13).

Nous continuons de déplorer 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. Cela signifie que **les collègues qui indiquent dans leur formulaire de candidature qu'ils n'accepteront pas les CRCT d'une durée inférieure à 12 mois, voient réduites à néant leurs chances** d'obtenir un congé au niveau national sur le contingent du CNU.

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

[7] 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.

est particulièrement attentive aux projets impliquant une enquête empirique nécessitant une forte disponibilité temporelle.

Un dossier n'est pas prioritaire s'il comporte au moins une des caractéristiques suivantes :

- **Allègements de service (congé de recherche, CRCT, délégation un EPST (CNRS, INED, IRD, Inserm, Inrae, IUF) ou une décharge de service importante accordée pour des activités de recherche (ANR, etc.) il y a moins de 6 ans ;**
- **Ancienneté dans le corps depuis moins de 5 ans ;**
- **Absence ou quasi-absence de projet de recherche.**

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, en respectant à nouveau les règles de déports (Annexe 2) et a été évalué selon une fiche d'évaluation commune (Annexe 6). Une discussion large a ensuite lieu en session sur chaque dossier, et c'est à son issue que les membres de la section votent 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.

À 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. **Les demandes de CRCT pour congé parental sont instruites par les établissements. Les candidat.es sont donc invité·es à prendre attache avec leur établissement.**

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 mis en place une liste complémentaire de 11 personnes en 2026 (10 en 20025, 5 en 2024). Après l'obtention de délégations CNRS ou CRCT sur les contingents locaux par plusieurs collègues de la liste d'attribution, la liste complémentaire a été utilisée l'année précédente au 3ème rang (Annexe 13). Cette liste n'est valable que pour la campagne 2026 et ne constitue pas une liste d'attente pour la prochaine campagne.

7. La composante 3 (prime individuelle) du Ripec

7.1. Présentation générale du dispositif

7.1.1. Présentation du régime indemnitaire

Depuis novembre 2021, la PEDR a disparu du calendrier de gestion publié par le MESRI et est octroyée de manière automatique dans certaines circonstances (ex. IUF). Elle est remplacée par la composante 3 du Ripec. L'article 2 du décret 2021-1895 du 29 décembre 2021[8] dispose que : « Le régime indemnitaire prévu par le présent décret comprend trois composantes : deux indemnités et une prime attribuée pour 3 ans.

« 1° La première indemnité est liée au grade. Cette indemnité est versée en application d'un barème annuel par grade aux personnes mentionnées à l'article 1er qui exercent en position d'activité ou de délégation, pour les enseignants-chercheurs, les missions fixées à l'article L. 123-3 du code de l'éducation et, pour les chercheurs, les missions fixées à l'article L. 411-1 du code de la recherche. Elle est également versée aux personnes mentionnées à l'article 1er mises à disposition pour création d'entreprise ou pour concours scientifique en application des articles L 531-1 et L 531-8 du code de la recherche ;

2° La seconde indemnité est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières qui leur sont confiées. Le montant de cette composante est plafonné par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilité exercé. Les fonctions et responsabilités concernées sont déterminées par décision du chef d'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement. Lorsque le bénéficiaire de cette indemnité exerce des fonctions ou responsabilités relevant de plusieurs groupes de fonctions, il bénéficie du plafond applicable au groupe de fonctions le plus élevé. Pour les enseignants-chercheurs, cette composante est versée pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées en sus de leurs obligations de service. Cette composante indemnitaire peut être également attribuée pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire confiée par le chef de l'établissement sur le fondement d'une lettre de mission pour une durée maximale de dix-huit mois. Dans ce cas, cette composante est versée à la fin de la mission après évaluation des résultats atteints au regard des objectifs fixés dans la lettre de mission.

Cette indemnité peut être aussi versée par l'établissement concerné à toute personne mentionnée à l'article 1er qui exerce au sein de cet établissement des fonctions, responsabilités ou missions mentionnées au 2° du présent article sans y être affectée. Par ailleurs, cette composante indemnitaire peut être utilisée dans le cadre de mise à disposition pour permettre à l'organisme d'accueil de verser le complément de rémunération mentionné à l'article 7 du décret du 16 septembre 1985 susvisé. Pour les établissements d'enseignement supérieur, les décisions du président ou du chef d'établissement concernant ces indemnités sont transmises au recteur compétent ;

3° La prime individuelle est liée à **la qualité des activités et à l'engagement professionnel** des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs à l'article L. 123-3 du code de l'éducation et pour les chercheurs aux articles 12 et 35 du décret du 30 décembre 1983 susvisé. Cette prime leur est versée sur leur demande selon des modalités précisées à l'article 4 ci-après. Elle est fixée en fonction d'un montant annuel plancher et d'un montant annuel plafond. Les barèmes, plafonds et plancher indemnitaires mentionnés au présent article sont fixés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre ou des ministres intéressés. En cas de temps partiel ou d'activité à temps incomplet la composante mentionnée au 1° du présent article est proratisée. »

[8] https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044616174

Les termes de ce décret sont précisés par l'arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires :

- Montant de la composante 1 du Ripec : 2 800 euros pour l'ensemble des personnels concernés.
- Montant de la composante 2 liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières :
  - Groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximum de 6 000 € ;
  - Groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximum de 12 000 € ;
  - Groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximum de 18 000 €
- Montant de la prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel des personnels concernés : entre 3 500 € et 12 000 € annuel. Chaque université décide des modalités de calcul et de répartition des primes individuelles.

7.1.2. Le dispositif d'évaluation prévu par les textes règlementaires

Depuis 2022, le dispositif d'évaluation a changé et ne comporte plus que deux étapes – l'avis du CNU, l'avis du CAC puis la décision par les Présidences des universités.

> « L'attribution de la prime est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs à l'article L. 123-3 du code de l'éducation.
> Chaque candidature fait l'objet d'un avis d'une instance nationale et d'un avis d'une instance locale selon les conditions décrites dans les alinéas suivants. Après avoir vérifié leur recevabilité, le président ou le directeur de l'établissement transmet, pour avis, les candidatures déposées sur l'application dédiée mentionnée à l'article 1er à la section compétente du Conseil national des universités, à la section compétente du Conseil national des universités pour les disciplines de santé ou à la section compétente du conseil national des astronomes et physiciens.
> La section compétente mentionnée à l'alinéa précédent, après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau de rang au moins égal à celui du candidat, rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat dont l'évaluation porte sur les quatre années précédant la candidature. Cet avis précise au titre de quelle mission au sens de l'article L. 123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du septième alinéa de l'article 3 du décret du 6 juin 1984 susvisé.
> L'instance nationale compétente attribue la cotation A, B ou C à chaque candidature et spécifie la ou les missions sur laquelle ou sur lesquelles repose la proposition d'attribution de la prime individuelle. La cotation A correspond à " très favorable ", B à " favorable " et C à " réservé ". En l'absence d'avis de l'instance nationale à la date limite de saisie des avis des sections compétentes du Conseil national des universités, ou des sections compétentes du Conseil national des universités pour les disciplines de santé ou de la section compétente du Conseil national des astronomes et physiciens, fixée par le calendrier publié sur l'application dédiée, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis de l'instance locale est pris en compte.
> L'avis de l'instance nationale et le rapport d'activités de l'agent sont ensuite adressés par le président ou le directeur de l'établissement au conseil académique ou à l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés. Sur la base des documents mentionnés à l'alinéa précédent, le conseil académique, ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, rend un avis, en formation restreinte, sur chaque candidature, au vu des rapports présentés, pour chaque candidat, par deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat.
> Cet avis porte sur l'ensemble du dossier du candidat et précise au titre de quelle mission au sens de l'article L. 123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être

attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du septième alinéa de l'article 3 du décret du 6 juin 1984 susvisé. L'instance locale compétente attribue la cotation A, B ou C à chaque candidature et spécifie la ou les missions sur laquelle ou sur lesquelles repose la proposition d'attribution de la prime individuelle. La cotation A correspond à " très favorable ", B à " favorable " et C à " réservé ". Les dossiers ainsi complétés des avis mentionnés aux alinéas précédents sont adressés au président ou au directeur de l'établissement d'affectation de l'agent.
Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime qui comprennent le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée, en tenant compte des avis consultatifs reçus et conformément aux principes de répartition définis par le conseil d'administration dans les lignes directrices de gestion mentionnées à l'article 2 du décret du 29 décembre 2021 susvisé. » (Article, Arrêté du 7 Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs).

Le CNU rend donc un avis consultatif non contingenté (contrairement au précédent dispositif PEDR où des pourcentages d'avis A et B étaient préétablis).

7.1.3. Constitution des dossiers de candidature : le cadrage réglementaire

Le dossier de candidature comprend obligatoirement un rapport d'activités rédigé par le ou la candidat·e et **portant sur les quatre années précédant la demande de Prime individuelle**. Les dossiers qui ne tiennent pas compte de cet aspect ne respectent donc pas les critères réglementaires. Ainsi, les candidat·es qui produisent un tel dossier, ne distinguant pas les activités réalisées durant les quatre dernières années de celles réalisées durant l'ensemble de la carrière, ne facilitent pas le travail des rapporteurs·trices, ce qui peut leur être finalement préjudiciable lors de l'évaluation. Nous recommandons donc de faire un encadré pour présenter la période des quatre dernières années dans la présentation du dossier.

Le dossier attendu doit être rédigé en langue française selon une trame proposée par le MESRI (Annexe 7). La présentation et les rubriques de la trame doivent être respectées. Ce rapport d'activités n'est pas limité en nombre de pages totales, toutefois, la partie rédactionnelle, hors annexes, ne doit pas excéder 15 pages, dont 3 pages maximum (9 000 caractères blancs non compris) pour la rubrique "Synthèse du parcours professionnel et contexte d'exercice". Le document unique devait être déposé dans l'application ELARA au format .pdf. Le fichier ne doit pas excéder 5 Mo.

Il est recommandé de faire un sommaire afin de bien montrer les différentes dimensions du dossier.

7.1.4. Recours

En l'absence de recours organisé dans le décret n°2021-1895, c'est le droit commun qui s'applique : un agent qui ne se voit pas attribuer la prime individuelle peut former un recours gracieux auprès de l'autorité décisionnaire, en l'espèce, le président de l'université. Il peut également faire le choix de se tourner directement vers le juge administratif. En tout état de cause, les avis des instances consultatives ne pourront pas être contestés directement mais seulement dans le cadre de la contestation de la décision de non-attribution.

7.2. Bilan de la session de 2026

La section 19 (sociologie, démographie) du CNU a examiné 177 dossiers de demande de prime individuelle (contre 192 en 2025, 148 en 2024 et 184 en 2023) selon un canevas d'évaluation commun (Annexe 8).

Les candidatures émanaient de 107 maître·sses de conférences et de 70 professeur·es (contre 117 MCF en 2025 et 75 PU en 2025 et 93 dossiers de MCF et 75 dossiers de PU en 2024).

Conformément aux dispositions prises par la CP-CNU et comme les autres disciplines du groupe 4 SHS, la section 19 a déployé une évaluation bienveillante attentive à des attendus et non une évaluation visant à mesurer l'excellence des dossiers pour les interclasser.

Le CNU examine les demandes en premier, puis viennent les avis des CAC. L'avis rendu est, qui plus est, unique et prend la forme d'un « Très favorable » (au-dessus des attendus), « Favorable » (au niveau des attendus) ou « Réservé » (en-dessous des attendus), en indiquant pour laquelle ou lesquelles des missions du service public d'enseignement supérieur (enseignement, recherche, mais aussi coopération international …) et de la contribution à la vie collective des établissements le bénéfice de la prime est proposé par l'instance.
Pour pouvoir appréhender les contributions des candidat.es dans les trois pans du métier, la section 19 a rassemblé les multiples critères proposés, dont certains peu adaptés aux pratiques des sociologues / démographes et aux frontières incertaines, en trois grands domaines thématiques : pédagogie (motif 1 « Formation » et 3 « Insertion professionnelle/promotion sociale »), recherche (motif 2 « Recherche », 5 « Rayonnement européen » et 6 « Coopération internationale »), responsabilités collectives (motif 4 « Diffusion de la culture humaniste », 7 « Concours au fonctionnement des établissements /ESR »), ou tous motifs.

Attendus du volet Pédagogie (P)

- Faire son service.
- Encadrer des travaux étudiants (mémoires, tutorat, stages, licence ou master selon les lieux d'exercice).

Attendus supplémentaires pour les professeur·es :

- S'investir de façon diversifiée dans toutes les dimensions de l'enseignement (licence et master, TD et CM).
- Encadrer ou co-encadrer des thèses, participer à des comités de suivi et des comités scientifiques de thèse.
- Concevoir des enseignements (conception de parcours, de diplôme…)

Attendus du volet Production scientifique (S)

- Publier dans des revues référencées de la discipline, communiquer, participer à des recherches collectives.

Attendus supplémentaires pour les professeur·es :

- Animer, coordonner des recherches collectives.
- Organiser des manifestations scientifiques.
- Exercer des responsabilités éditoriales, participer à l'animation de revues, de collections d'ouvrages

Attention ici : de nombreuses responsabilités scientifiques ne compensent pas l'absence totale d'activité de publication

Attendus du volet Tâches d'intérêt général (TIG)

- Responsabilité d'UE, de certaines missions (Erasmus, tutorat, année de licence, étudiants handicapés, formation continue…).
- Participation à des instances locales (conseil de département, d'UFR, de laboratoire, de formation…).

Attendus supplémentaires pour les professeur·es

- Responsabilités de parcours ou de mention de diplôme, d'équipe ou de laboratoire.
- Fonctions décisionnaires ou participations à des instances plus « lourdes », locales (direction de département, d'UFR, conseil scientifique ou d'Ecole doctorale) ou nationales – CNU, etc…).

7.2.1. Distribution des candidatures par grade

38% des dossiers de candidature ont été déposés par des maître·sses de conférences de classe normale (MCF CN), ce qui représente plus de 50% des candidatures pour ce corps (Figure 20). Les dossiers de candidat·es professeur·es se répartissent un peu de la même façon, avec plus de dossiers de candidature en deuxième et première classes (30 et 22 respectivement) qu'en classe exceptionnelle (17 pour l'ensemble des deux échelons de la classe exceptionnelle).

Figure 20. Nombre de candidatures à la prime individuelle en fonction du grade

	Effectifs	**%**
MCF CN*	67	38
MCF HC	38	21
MCF EX	2	1
PR 2C**	30	17
PR 1C***	22	12
PR EX1****	12	7
PR EX2	5	3
Total	**176**	**100**

*MCF CN + MCFH CN

**PR 2C + DIRH 2C + PRCM CN

***PR 1C + DIRH 1C

****PE EX1 + DIRH EX1 + DIRP EX1

Ces chiffres ne comprennent pas les candidatures des membres de la section pour lesquels il est mentionné :

« Pour des raisons déontologiques, la section 19 a décidé de ne pas évaluer les dossiers de ses membres élus ou nommés, qu'ils siègent ou non. Le bureau de la section 19 rappelle que tout avis du CNU sur les dossiers Ripec 3, exprimé ou non, est réputé rendu (Décret n°2022-1602 du 1 décembre 2022, article 3). Un avis vide du CNU 19 ne saurait interrompre le circuit d'examen du dossier par l'établissement et ne présage en rien de la qualité de cette candidature. La section 19 invite l'établissement à ne pas pénaliser le/la candidate et à ne pas entraver la poursuite du traitement de son dossier. »

7.2.2. Distribution des avis

Si l'on considère les résultats agrégés (Figure 21), il apparaît que la section a jugé au-dessus des attendus (A) 105 dossiers de maître·sses de conférences (90% des dossiers du corps), et à 57 dossiers de professeur·es (soit 76% des dossiers du corps). 2 dossiers, uniquement dans le corps des professeurs, ont été estimés en-dessous des attendus, soit 3% des dossiers de PU.

Figure 21. Conformité aux attendus généraux en fonction du corps

2026	Effectifs					
	MCF	**PU**	**Ensemble**	**% MCF**	**% PU**	**Ensemble**
Très favorable (A)	105	57	162	90	76	84
Favorable (B)	2	10	12	2	13	6
Réservé (C')	0	2	2	0	3	1
Total	**107**	**70**	**176**	**100**	**100**	**100**

S'agissant des motifs proposés pour l'attribution de la prime, l'examen des résultats de la session 2026 confirme la très bonne qualité des dossiers de candidature, puisque plus des trois quarts (81%) des dossiers de MCF ont été proposés pour tous les motifs (pédagogie, recherche, responsabilités collectives), de même que 71% des dossiers de professeur·es (Figure 22).

Figure 22. Nombre de motifs proposés en fonction du corps

2026	Effectifs					
	MCF	**PU**	**Ensemble**	**% MCF**	**% PU**	**Ensemble**
Tous motifs	95	53	148	81	71	77
Deux motifs	9	10	19	8	13	10
Un motif	2	4	6	2	5	3
Aucun motif	0	3	3	0	4	2
Total	**106**	**70**	**176**	**100**	**100**	**100**

On notera enfin que les dossiers présentés par des femmes ont été jugés un peu plus souvent au-dessus des attendus (96% contre 86% pour les hommes, figure 23).

Figure 23. Conformité aux attendus généraux en fonction du sexe

2026	Effectifs			%		
	H	**F**	**Ensemble**	**H**	**F**	**Ensemble**
Très favorable (A)	61	101	162	86	96	84
Favorable (B)	8	4	12	111	4	6
Réservé (C')	2	0	2	3	0	1
Total	**71**	**105**	**176**	**100**	**100**	**100**

Depuis 2024, nous avons adopté une nouvelle procédure en ajoutant à l'évaluation selon le cadrage proposé, une évaluation qualitative sous la forme **d'un avis personnalisé**, transmis aux établissements et aux candidat.es.

Pour conclure, le bilan général de cette troisième session d'évaluation des dossiers de candidatures RIPEC C3 met en lumière une activité scientifique de très bon niveau pour la majorité des dossiers évalués ainsi qu'une implication réelle des enseignant·es-chercheur·es au sein de leur établissement pour faire rayonner la recherche et les offres de formation.

La 19ème section recommande toutefois vivement aux candidat·es à la prime individuelle de **lire attentivement les recommandations** qui seront inscrites sur le site du CNU pour la campagne 2027 (il est important de détailler le type de tâches prises en charge dans les responsabilités évoquées pour pouvoir distinguer ce qui relève de la pédagogie ou des TIG, préciser les formes d'implication dans les recherches collectives, les directions de mémoires de master, de thèse ou d'HDR, l'implication dans les comités de suivi de thèse, de jurys de thèse ou de HDR, de responsabilités de collectifs scientifiques en indiquant la taille de ces collectifs…). Nous rappelons à nouveau que les dossiers sont évalués sur la période d'observation de 4 ans. Nous recommandons vivement de **mettre clairement en évidence** les activités pédagogiques, scientifiques et collectives sur cette période. La synthèse du parcours professionnel et contexte d'exercice sont attendus **uniquement** dans la première partie du dossier et limitée à 9000 caractères, blancs non compris (3 pages maximum).

8. Le repyramidage

La loi LPR a créé depuis trois ans une nouvelle voie d'accès au corps des professeur.es d'Université par promotion interne dite de « repyramidage ».

Cette année, il s'agissait de la dernière campagne de repyramidage. Il n'y avait qu'un seul support de promotion à pourvoir.

8.1. Présentation du dispositif

Le repyramidage consiste en la transformation de 2 000 postes de maître.sses de conférence (MCF) en postes de professeur.es d'universités (PU) sur 5 ans (de 2021 à 2027). La procédure est fixée par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeur.es des universités et aux corps assimilés. Les possibilités de promotions prévues par établissement par un arrêté ministériel sont réparties chaque année par discipline par le conseil d'administration.

Peuvent se présenter à cette promotion interne :

- Les maître·sses de conférences ou enseignant·es-chercheur·es assimilé·es hors classe.
- Les maître·sses de conférences ou enseignant·es-chercheur·es assimilé·es de classe normale ayant **plus de dix ans** de services effectifs dans ce grade.

Dans les deux cas, il faut être en diplômé.e de l'habilitation à diriger des recherches.

8.2. Les étapes de la procédure

Les étapes de la procédure sont les suivantes :

- Chaque candidat.e **dépose sa candidature** accompagnée du rapport d'activités mentionné à l'article 7-1 du décret du 06/06/1984 (pour la trame proposée par le ministère pour la constitution de ce rapport, voir l'annexe 9), selon un calendrier et des modalités définis par arrêté ministériel.
- Au vu de rapports présentés, pour chaque candidat·e, par deux rapporteur·trices de niveau professeur·e ou assimilé librement désigné·es par le conseil académique (CAC), celui-ci délibère en formation restreinte sur l'ensemble des activités des candidat·es **par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle** de ces agents en distinguant leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt général. **L'avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.**
- Les avis du conseil académique en formation restreinte et les rapports d'activités sont ensuite adressés **pour avis** par le ou la président.e de l'établissement à la section compétente du Conseil national des universités, ou de la section compétente du CNU pour les disciplines de santé ou de la section compétente du conseil national des astronomes et physicien.nes.
- Après avoir entendu deux rapporteur·trices de niveau professeur·e ou assimilé désigné·es par le bureau de la section compétente du CNU, et sur la base des documents mentionnés à l'alinéa précédent [rapports d'activité], le collège compétent des professeur·es des universités et personnels assimilés rend un avis sur le dossier du ou de la candidat·e. **Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé**. En l'absence d'avis, celui-ci est réputé rendu.

- Les avis consultatifs du CAC et du CNU sont recueillis selon **des modalités et un dispositif de cotation fixés par arrêté ministériel.**
- Le ou la président·e ou le ou la directeur·trice de l'établissement **établit la liste d'aptitude** en tenant compte **des avis consultatifs** du conseil académique en formation restreinte et de la section compétente du Conseil national des universités ainsi que des **lignes directrices de gestion** relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours édictées par le ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche et par les autorités compétentes de l'établissement d'affectation.

8.3. Organisation administrative de la campagne 2026

Les candidat.es devaient déposer leur candidature sur l'application Galaxie accompagnée d'une lettre de motivation et du rapport d'activité mentionné à l'article 7-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.
Le dossier de candidature à une promotion interne dans le corps des professeurs des universités est dématérialisé. Aucun dossier papier n'est accepté.

8.4. Bilan de la section

Notre section a reçu 4 dossiers émanant d'un seul établissement. La section 19 a repris la trame d'activités imposée par le MESRI en la précisant, mais l'a utilisée pour repérer les critères antérieurement attendus dans les dossiers de demande de qualification aux fonctions de professeur·e. On doit noter cependant que la procédure actuelle, telle que mise en place par le ministère, apparaît sous cet angle, peu adaptée puisqu'elle ne prévoit par exemple pas de joindre l'ensemble des tomes de l'HDR, ni le rapport de soutenance de l'habilitation à diriger des recherches.

La trame du rapport d'activité et du canevas d'évaluation imposée par le MESRI (Annexes 9 et 10) scinde les trois pans du métier (pédagogique, scientifique, travail d'intérêt général) et distingue l'activité passée, de l'activité actuelle et à venir. Elle rompt, de ce fait, avec la démarche évaluative de la section privilégiant l'équilibre dans les investissements et oblige à une évaluation de potentialités particulièrement difficile à réaliser. Pour ces raisons, sauf cas très particuliers d'interruption récente de l'activité, la section a évalué les implications dans les trois volets (Pédagogie, Scientifique et Travail d'Intérêt Général) sans distinction de l'activité passée et à venir.

La section 19 a évalué la capacité des candidat.es à investir les fonctions attendues d'un.e professeur·e des universités à partir des activités et investissements passés – éléments objectivables à partir du dossier. Sur les 4 dossiers de candidature évalués, les avis rendus ont été globalement très favorables dans les deux dimensions évaluées (Figure 24).

Figure 24. Avis en fonction du sexe, 2026

	Aptitude			Expérience			
	A	**B**	**C**	**A**	**B**	**C**	**Total**
Homme	2	0	0	1	1	0	2
Femme	2	0	0	2	0	0	2
Total	**4**	**0**	**0**	**3**	**1**	**0**	**4**

9. Le 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.

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.

Lors de son installation, la nouvelle section 19 du CNU a exprimé, à nouveau, son opposition au dispositif de suivi de carrière et voté à l'unanimité des présent·es une motion exprimant son refus de mettre en œuvre cette procédure telle que définie par la réglementation en vigueur. Cette position votée en 2020 avait été reconduite tout au long du précédent mandat précédent. 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.

En 2026, comme les années précédentes, la section 19 n'a pas mis en œuvre cette procédure.

10. Actualisation de la liste des revues référencées par la section 19 CNU

10.1. Le travail réalisé en 2025

En 2025, un groupe de travail sur les revues piloté par Élise Penalva-Icher et Manuel Schotté a réalisé un travail important d'actualisation de la liste des revues référencées par notre section. L'enjeu du groupe de travail était de mettre à jour la liste des revues, en rappelant que celle-ci n'est qu'un outil, parmi d'autres, pour examiner la qualité scientifique des dossiers.

Un élément important réside dans le fait de mettre en avant que la liste porte uniquement sur les revues scientifiques (ce qui exclut les revues de vulgarisation, de débat, etc.)

Un groupe de travail avait été mis en place dans la mandature précédente. Il avait été très efficace et très productif. Le nouveau groupe est donc reparti des propositions de ce groupe.

Les principes généraux – acté lors de l'AG de la section en juin 2024 – qui ont guidé le travail ont été les suivants :

- La liste est une liste de revues scientifiques (qui exclut donc les revues de vulgarisation, de diffusion, etc.),
- Il s'agit d'une liste unique, non hiérarchisée,
- La liste n'est pas exhaustive ni impérative (une revue qui n'y figure pas n'est pas nécessairement déconsidérée),
- Le fait d'avoir publié dans une des revues de la liste n'est pas synonyme de qualification automatique. Le CNU est attentif à la diversité des supports de publication, et s'inscrit là aussi dans la logique du faisceau d'indices.

Il a aussi été acté, là aussi dans le prolongement des propositions du groupe de travail de la mandature précédente, de repartir de la liste produite par l'AERES en 2013. Il a été acté de ne pas modifier cette liste (= 230 revues) qui se trouve sur le lien suivant : https://3slf.fr/IMG/pdf/aeres_socio_demo.pdf

Le travail réalisé a donc porté sur l'actualisation de la liste, en se centrant uniquement sur la possibilité de faire entrer de nouvelles revues.

Le groupe de travail de la mandature précédent avait identifié 142 revues susceptibles d'entrer dans la liste. Parallèlement, à la suite des réflexions produites par l'AFS, 34 autres revues ont été identifiées. Il y avait donc un total de 176 revues à examiner.

Critères d'examen des revues :

Les 5 critères à partir desquels les revues susceptibles d'entrer dans la liste actualisée ont été examinées sont les suivants :

- Être dotée d'un comité de rédaction dont la composition est indiquée publiquement,
- Disposer d'une procédure explicite et énoncée publiquement d'évaluation,
- Être publiée régulièrement,
- Comporter des articles non sollicités, en varia, ou dans des dossiers thématiques qui doivent faire l'objet d'appels à contributions diffusés publiquement,

- Une revue qui publie des articles de sociologie et/ou démographie.

Deux évaluateurices membres du CNU ont été désigné·es pour chaque revue. Sur la base de leur retour, chaque revue s'est vu affecter un score sur 10 (un point par critère rempli).

Il a été décidé que toutes les revues ayant un score au moins égal à 8 entraient dans la liste actualisée, sous réserve d'un travail qualitatif destiné à affiner le regard. Celui-ci s'est déroulé en deux temps (lors d'une première réunion à distance, puis lors de la session de juin 2025 de la section).

134 revues sont ainsi entrées dans la liste de la section 19. Les titres figurent dans le rapport d'activité 2025 de notre section.

10.2. En 2026, nouvelle actualisation

Après le travail l'important travail d'élaboration de la liste des revues académiques reconnues par la section 19 du CNU réalisée au cours des deux dernières années, cette dernière a émis le principe d'actualiser la liste en continu, via une mise à jour annuelle.
La section 19 propose une double voie pour définir les revues susceptibles d'intégrer cette liste :

- Une revue qui souhaite intégrer la liste CNU 19 candidate auprès de la section, suivant les modalités définies ci-dessous.
- Au moins trois membres de la section CNU 19 proposent de soumettre une revue à l'examen, au plus tard à l'occasion de la session des qualifications.

Bilan 2026

En 2026, la section a reçu 4 demandes. Toutes ont été validées. Les revues suivantes intègrent donc la liste des revues académiques reconnues par la section CNU 19 :

- *Appartenances & altérités*
- *Brésil(s). Sciences humaines et sociales*
- *Education & formations*
- *Mondes du tourisme*

Procédure pour candidater
Pour candidater, une revue doit écrire à l'adresse suivante avant le 31 janvier 2027 : Liste_revues_section_CNU19@proton.me

Les critères retenus sont les suivants :

1. Etre dotée d'un comité de rédaction dont la composition est indiquée publiquement
2. Disposer d'une procédure explicite et énoncée publiquement d'évaluation
3. Etre publiée régulièrement.
4. Comporter des articles non sollicités, en varia, OU dans des dossiers thématiques qui doivent faire l'objet d'appels à contributions diffusés publiquement.
5. Une revue qui publie des articles de sociologie et/ou démographie

La section CNU 19 invite les revues à expliciter dans leur candidature les éléments attestant de leur adéquation avec ces critères. Il est notamment demandé qu'elles fournissent une liste des

articles de sociologie et de démographie publiés dans leurs colonnes au cours des 5 dernières années.

La section veillera à ce que les revues de la liste continuent de respecter les règles de soumission et d'évaluation. Elle pourra retirer toute revue qui n'y répondrait plus, notamment si elle passe sous le contrôle d'un éditeur facturant des frais aux autrices et auteurs.

Calendrier prévisionnel

- Candidature des revues avant le 31 janvier 2027
- Finalisation de la liste des revues à examiner lors de la session qualifications (février-mars 2027)
- Travail quantitatif sur la base des 5 critères : avril-mai 2027
- Travail qualitatif : juin 2027
- Actualisation de la nouvelle liste : juin-juillet 2027

La liste actualisée des revues qualifiées en section 19 se trouve dans l'annexe 16.

Projet de création d'une liste regroupant les revues de diffusion et/ou de vulgarisation :

La section a proposé de créer une autre liste, à côté de celle des revues académiques.
Cette liste regrouperait les revues de diffusion et/ou de vulgarisation reconnues par le CNU 19.

11. Les activités de la section 19 dans le cadre du dialogue avec le 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.

En 2026, la section 19 a été sollicitée pour les évaluations HCERES pour plusieurs laboratoires.

Si la section 19 a voté une motion (cf annexe) pour exprimer sa vive désapprobation à propos des évaluations défavorables délivrées par le HCERES pour de nombreuses **formations** de la vague E, il nous semble important de poursuivre notre participation aux comités d'évaluation des laboratoires, notamment les laboratoires pluridisciplinaires, afin que la sociologie et la démographie soient représentées.

12. Les activités de la section 19 dans le dialogue avec la CP CNU

La Commission Permanente du Conseil National des Universités (CP-CNU) représente les 52 sections du Conseil national des universités (CNU).
La CP-CNU organise son activité en lien avec les sections CNU et avec la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES) et la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Son objectif est d'analyser et rendre visibles les situations et les perspectives des enseignants-chercheurs de toutes les disciplines, au regard notamment des réformes en cours. Elle a vocation à faire des propositions pour améliorer le fonctionnement du CNU et les procédures d'évaluation, et à formuler, conjointement avec les autres instances compétentes, des avis qualifiés sur toutes les questions qui concernent les missions des établissements d'enseignement supérieur, l'avenir de la recherche et la place de celle-ci dans l'enseignement supérieur.

La CP CNU organise des interventions dans plusieurs universités en France afin de faire connaitre les activités et la déontologie mise en œuvre dans le travail des sections, et en particulier pour présenter les attentes des sections CNU pour la procédure de qualification MCF.

Le bureau de la section 19 est régulièrement informé des actions de la CP-CNU et nous avons participé aux deux assemblées générales annuelles, en décembre et en juin.

Lors des AG de la CP CNU, il a notamment été question du sujet des « carrières MCF bloquées » dans l'ensemble des sections : Plus de 7 MCF promus sur 10 le sont dès l'échelon de promouvabilité, laissant peu de place aux MCF avec plus d'ancienneté.

La CP CNU alerte également sur le non-respect du protocole PPCR : Le ministère ne respecte pas la loi qui prévoit l'accès au deuxième grade (hors-classe) pour une carrière complète, ce qui engendre parfois des désengagements de nos collègues et une dégradation de l'attractivité du métier. Le CNU et France Universités demandent un retour à 20% pour les trois prochaines années.

13. Annexes

Annexe 1. Liste nominative des membres du CNU en 2026

Cette liste rassemble tou·tes les personnes ayant été membres (titulaires ou suppléant·es, élu·es ou nommé·es, dans le collège A et le collège B) au cours de l'année 2026.
Les membres ayant siégé à au moins une des quatre sessions de 2026 sont mis en gras.
Les membres ayant démissionné de la section au cours de l'année 2026 sont en gris.
Les membres ayant intégré la section au cours de l'année 2026 sont en italiques.

Bureau

NOM	PRÉNOM	Établissement	Voie	Statut	Fonction
CARDON	**VINCENT**	**Université de Picardie Jules Verne**	**Élection**	**Titulaire**	**Assesseur**
ELOIRE	**FABIEN**	**Université de Lille**	**Élection**	**Titulaire**	**1er vice-président**
NICOURD	**SANDRINE**	**Université de Reims**	**Élection**	**Titulaire**	**Présidente**
PETTE	**MATHILDE**	**Université de Perpignan**	**Élection**	**Titulaire**	**2ème vice-présidente**

Collège A

NOM	PRÉNOM	Établissement	Voie	Statut
BASTIN	**GILLES**	**IEP de Grenoble**	**Élection**	**Titulaire**
BETHOUX	**ELODIE**	**ENS de Lyon**	**Élection**	**Titulaire**
CHARRIER	**PHILIPPE**	**Université de Nantes**	**Élection**	**Titulaire**
ELOIRE	**FABIEN**	**Université de Lille**	**Élection**	**Titulaire**
GIRAUD	**CHRISTOPHE**	**Université de Paris 5**	**Élection**	**Titulaire**
GUIBERT	**CHRISTOPHE**	**Université d'Angers**	**Élection**	**Titulaire**
LE BOUTEILLEC	**NATHALIE**	**Université de Picardie Jules Verne**	**Élection**	**Titulaire**
LESCLINGAND	**MARIE**	**Université Côte d'Azur**	**Élection**	**Titulaire**
MALLON	ISABELLE	Université de Lyon 2	Élection	Titulaire
MISCHI	**JULIAN**	**INREA**	**Élection**	**Titulaire**
NICOURD	**SANDRINE**	**Université de Reims**	**Élection**	**Titulaire**
PENALVA-ICHER	**ELISE**	**Université Paris Dauphine PSL**	**Élection**	**Titulaire**
DARMON	**MURIEL**	**CNRS**	**Élection**	**Suppléant**
FIJALKOW	YGAL	INU d'Albi	Élection	Suppléant
HARARI-KERMADEC	HUGO	Université de Tours	Élection	Suppléant
RENARD	FANNY	Université de Poitiers	Élection	Suppléant
MARLIERE	ERIC	Université de Lille	Élection	Suppléant
NAUDIER	DELPHINE	CNRS	Élection	Suppléant
SARFATI	**FRANÇOIS**	**Université d'Evry**	**Élection**	**Suppléant**

SERRE	DELPHINE	Université de Paris 5	Élection	Suppléant
VEZINAT	**NADÈGE**	**Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis**	**Élection**	**Suppléant**
VINEL	**VIRGINIE**	**Université de Besançon**	**Élection**	**Suppléant**
VITALE	PHILIPPE	Université d'Aix-Marseille	Élection	Suppléant
WILLEMEZ	**LAURENT**	**Université Versailles St Quentin en Yvelines**	**Élection**	**Suppléant**
PALOMARES	ELISE	Université de Rouen	Nomination	Titulaire 1
LIMA	**LEA**	**CNAM**	**Nomination**	**Suppléant 1**
BRETON	**DIDIER**	**Université de Caen**	**Nomination**	**Titulaire 2**
LEBARON	FREDERIC	ENS Paris Saclay	Nomination	Suppléant 2
DOBRE	MICHELLE	Université de Caen	Nomination	Titulaire 3
SIMMAT-DURAND	**LAURENCE**	**Université de Paris Descartes**	**Nomination**	**Suppléant 3**
SCHOTTE	**MANUEL**	**Université de Lille**	**Nomination**	**Titulaire 4**
DARGENT	**CLAUDE**	**Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis**	**Nomination**	**Suppléant 4**
DOYTCHEVA	MILENA	Université de Caen	Nomination	Titulaire 5
BERTHELEU	**HELENE**	**Université de Tours**	**Nomination**	**Suppléant 5**
SIMOULIN	**VINCENT**	**Université de Toulouse 2**	**Nomination**	**Titulaire 6**
DELMAS	CORINNE	Université Gustave Eiffel	Nomination	Suppléant 6

Collège B

NOM	PRÉNOM	Établissement	Voie	Statut
BELKACEM	**LILA**	**INSPE Paris Est Créteil**	**Élection**	**Titulaire**
CARDON	**VINCENT**	**Université de Picardie Jules Verne**	**Élection**	**Titulaire**
DEBAILLY	RENAUD	Université de Paris 4	Élection	Titulaire
GIRAUD	**FREDERIQUE**	**IUT de Paris – Université de Paris**	**Élection**	**Titulaire**
GOLLAC	**SIBYLLE**	**CNRS**	**Élection**	**Titulaire**
HADJ BELGACEM	**SAMIR**	**Université de Saint-Etienne**	**Élection**	**Titulaire**
MANIFET	**CHRISTELLE**	**Université de Toulouse 2**	**Élection**	**Titulaire**
MENOUX	THIBAUT	Université de Nantes	Élection	Titulaire
MILLE	**MURIEL**	**Université Versailles St Quentin en Yvelines**	**Élection**	**Titulaire**
PETTE	**MATHILDE**	**Université de Perpignan**	**Élection**	**Titulaire**
RASERA	FREDERIC	Université de Lyon 2	Élection	Titulaire
SEVILLA	**ARIEL**	**Université de Reims**	**Élection**	**Titulaire**
ALLOUCH	ANNABELLE	Université de Picardie Jules Verne	Élection	Suppléant
BERTRAND	**JULIEN**	**Université de Grenoble**	**Élection**	**Suppléant**
BOIS	**GERALDINE**	**Université de Lorraine**	**Élection**	**Suppléant**
DE GOURCY	CONSTANCE	Université Aix-Marseille	Élection	Suppléant
DEBAUCHE	**ALICE**	**Université de Strasbourg**	**Élection**	**Suppléant**
FIDOLINI	VULCA	Université de Lorraine	Élection	Suppléant
GAUTHIER	**JEREMIE**	**Université de Strasbourg**	**Élection**	**Suppléant**

GIRARD	**VIOLAINE**	**Université de Rouen**	**Élection**	**Suppléant**
GUERAUT	ELIE	Université Clermont Auvergne	Élection	Suppléant
OLIVIER	**ALICE**	**Université de Lille INSPE**	**Élection**	**Suppléant**
PILLON	**JEAN MARIE**	**Université Paris Dauphine PSL**	**Élection**	**Suppléant**
PILUSO	CLAIRE	Université d'Orléans	Nomination	Titulaire 1
MARTIN	**ELSA**	**Université de Lorraine**	**Nomination**	**Suppléant 1**
VERON	**DANIEL**	**Université de Caen**	**Nomination**	**Titulaire 2**
EL CHAZLI	YOUSSEF	Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis	Nomination	Suppléant 2
BOZEC	**GERALDINE**	**Université Côte d'Azur**	**Nomination**	**Titulaire 3**
GROSSI	VALENTINA	Université de Strasbourg	Nomination	Suppléant 3
CORTINAS MUNOZ	**JOAN**	**Université de Bordeaux**	**Nomination**	**Titulaire 4**
BELORGEY	**NICOLAS**	**CNRS**	**Nomination**	**Suppléant 4**
STEINMETZ	**HELENE**	**Université du Havre**	**Nomination**	**Titulaire 5**
HAVARD DIT DUCLOS	BENEDICTE	Université de Brest	Nomination	Suppléant 5
RICHARD	**JEAN-LUC**	**Université de Rennes 1**	**Nomination**	**Titulaire 6**
MATTINA	CESARE	Université Aix-Marseille	Nomination	Suppléant 6

Annexe 2. 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 RIPEC, 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 les deux règles suivantes :

- Ne pas avoir siégé dans le jury de thèse ou d'HDR du ou de la candidat·e
- Ne pas avoir publié avec le ou la candidat·e durant les deux dernières années précédant la candidature (sauf cas particulier de domaines de recherche très spécialisés ou la co-publication serait la règle).

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

CHAPITRE II : Organisation et fonctionnement des sections et des groupes

Article 11
Tout membre titulaire du Conseil national des universités qui se trouve placé dans une des situations mentionnées aux articles 12, 13, 14, 15 et 16 du présent arrêté qui l'empêche de siéger, de délibérer ou de rédiger un rapport ou qui estime devoir s'abstenir de siéger, de délibérer ou de rédiger un rapport pour un autre motif en informe, selon le cas, le président du bureau de la section ou du groupe concerné.
Le membre suppléant qui est associé au membre titulaire participe aux travaux de la section en cas d'absence, d'empêchement, d'impossibilité de siéger du membre titulaire. Le membre suppléant est appelé à remplacer le membre titulaire en cas d'empêchement définitif ou de perte de la qualité pour siéger.

Article 12
Lors de l'examen des mesures individuelles relatives à la qualification, les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités ne peuvent pas siéger dans les réunions ayant trait à leur situation personnelle, ni à celles de leurs parents ou alliés jusqu'au troisième degré.
La règle précédente s'applique également lorsqu'il existe un lien familial, et notamment entre conjoints, entre personnes liées par un pacte civil de solidarité et entre concubins. Le lien familial est également constitué entre l'une de ces personnes et les ascendants ou descendants de son conjoint, de la personne avec laquelle elle est liée par un pacte civil de solidarité et de son concubin.
Les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités ne peuvent participer ni à la rédaction de rapports ni aux discussions concernant un candidat à la qualification dont ils ont dirigé ou codirigé la thèse ou s'ils ont été garants de son habilitation à diriger des recherches.

Les membres du Conseil national des universités ne peuvent participer ni à la rédaction de rapports ni aux discussions lors de l'examen des candidatures des enseignants-chercheurs affectés ou exerçant des fonctions dans le même établissement que celui dans lequel ils sont eux-mêmes affectés ou exercent ou ont exercé des fonctions depuis moins de deux ans.
Article 13 Modifié par Arrêté du 19 novembre 2015 - art. 6

Les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités se trouvant dans une des situations mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article 12 du présent arrêté ne peuvent pas siéger dans les réunions relatives au suivi de carrière ou à l'examen de la demande de prime d'encadrement doctoral et de recherche de l'enseignant-chercheur concerné.
Ils ne peuvent participer ni à la rédaction de rapports ni aux discussions concernant le suivi de carrière ou la demande de prime d'encadrement doctoral et de recherche d'un enseignant-chercheur affecté ou exerçant ses fonctions au sein de l'établissement dans lequel ils sont eux-mêmes affectés, ou dans lequel ils exercent ou ont exercé des fonctions depuis moins de deux ans.

Article 15 Modifié par Arrêté du 19 novembre 2015 - art. 7
Les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités se trouvant dans une des situations mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article 12 du présent arrêté ne peuvent pas siéger dans les réunions concernant l'examen des mesures individuelles relatives à l'avancement de grade de l'enseignant-chercheur concerné ni à celles des autres enseignants-chercheurs dont la situation est examinée au cours des mêmes réunions.
Ils ne peuvent participer ni à la rédaction de rapports ni aux discussions concernant la situation d'un enseignant-chercheur affecté ou exerçant des fonctions au sein de l'établissement dans lequel ils sont eux-mêmes affectés, ou dans lequel ils exercent ou ont exercé des fonctions depuis moins de deux ans.
Les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités ne peuvent pas siéger dans les réunions concernant l'examen de mesures individuelles relatives à l'avancement de tout enseignant-chercheur s'ils sont eux-mêmes candidats à une promotion dans le même corps et grade et lors de la même session.

Article 16
Les membres titulaires ou suppléants du Conseil national des universités se trouvant dans une des situations mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article 12 du présent arrêté ne peuvent pas siéger lors de l'examen des demandes individuelles d'attribution de congés pour recherches ou conversions thématiques de l'enseignant-chercheur concerné.
Ils ne peuvent pas siéger lors de l'examen de la demande individuelle d'attribution de congés pour recherches ou conversions thématiques de l'enseignant-chercheur concerné s'ils ont eux-mêmes déposé une demande de congé de cette nature au titre de la section et pour la même session.
Ils ne peuvent ni participer à la rédaction de rapports ni aux discussions lors de l'examen de la demande individuelle de congés pour recherches ou conversions thématiques d'un enseignant-chercheur affecté ou exerçant ses fonctions au sein de l'établissement dans lequel ils sont eux-mêmes affectés ou exercent ou ont exercé des fonctions depuis moins de deux ans.
Article 16-1 Créé par Arrêté du 19 novembre 2015 - art. 8
Pour l'application des articles 12, 13, 14, 15 et 16 du présent arrêté, les communautés d'universités et établissements prévues à l'article L. 718-7 du code de l'éducation et les établissements qui en sont membres ne constituent pas un seul établissement mais des établissements distincts.

Article 17
Le non-respect des règles mentionnées aux articles 12, 13, 14, 15 et 16 du présent arrêté entraîne la nullité de la décision prise à la suite de cette délibération.
Le bureau de la section concernée ou, le cas échéant, le bureau du groupe concerné est saisi de toute difficulté d'application des règles mentionnées aux articles 12, 13, 14, 15 et 16 du présent arrêté.
Toute réclamation transmise par un enseignant-chercheur ou un candidat à la qualification aux fonctions d'enseignant-chercheur ayant trait à l'application de ces règles est également soumise au bureau de la section ou du groupe.

Annexe 3. Grille d'évaluation utilisée lors de la procédure de qualification 2026

Dossier déposé en vue de la qualification (préciser MCF ou PR) : _____
Nom : _____
Prénom : _____
Sexe : _____
Statut actuel du·de la candidat·e
(ATER, Post-doc, enseignant·e, vacataire…) : _____

PIECE COMPLEMENTAIRE	**O/N**
La thèse /HDR	

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 4. Grille d'évaluation utilisée lors de la procédure d'avancement de grade 2026

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

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 5. Modèle d'avis de la section 19 sur le dossier de candidature à un avancement de grade 2026

Sur cette fiche, la section transmet au ministère la décision collégiale. Le point 4 a été rajouté pour les membres de la section qui ne peuvent bénéficier des ressources du CNU pour des raisons déontologiques.

Conseil National des Universités - section 19

Campagne 2026 : Avis sur le dossier de candidature à un avancement de grade après examen du dossier et délibération

NUMEN :
Nom et prénom du candidat :

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 ou la candidat.e **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

☐ 2- Le ou la candidat.e 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 ou la candidat.e présente un **dossier qui doit être consolidé en vue d'une nouvelle demande de promotion**

☐ 4- Pour des raisons déontologiques, la section 19 a décidé de **ne pas évaluer les dossiers de ses membres élus ou nommés**, qu'ils siègent ou non.

4- Observations particulières :

A....., le.....

Annexe 6. Fiche d'évaluation en vue de l'attribution d'un CRCT - CNU Section 19 - 2026

« Document support » au travail des membres du CNU

Nom du rapporteur :	
NOM, Prénom candidat.e :	
Corps et grade :	
Ancienneté dans le grade :	
Objet de la demande :	Recherche ou Conversion thématique
Motif de la demande :	Pas d'activité prioritaire / Maternité / tâches d'intérêt général / enseignements nouveaux ou pratiques pédagogiques innovantes
Profil de carrière	
CV	*Quelques points de repères : formation initiale, cursus,date de la thèse, date du recrutement, promotion…*
Allégements de service	Oui/Non *Précisez si le/la candidat.e a déjà bénéficié d'un CRCT, d'une délégation dans un organisme (CNRS, Ined, autres) ou d'allègement de service : (dates)*
HDR	Oui/Non *Le ou la candidat.e est titulaire d'une HDR ?*
Responsabilités exercées (précisez date, nature, durée)	
Administratives	*Direction UFR, ED, laboratoire*
Animation de la recherche	*Réseaux de recherches, programmes, partenariat, axe de laboratoire, etc.*
Enseignement	*Responsable d'année, de filière, direction de master, etc.*
Gestion de la discipline	*Instances nationales, etc.*
Conditions de travail – contexte institutionnel	
Etablissement(s) d'exercice	*Distinguer Université, IUT, Paris / Province*
Volume du service effectué et types d'enseignements	*Indiquer les volumes sur les 6 dernières années. Indiquer les raisons éventuelles des sur- et sous-services. Donner des indications des types et de la diversité des enseignements.*

Projet de recherche	
Le projet s'inscrit-il dans une HDR en cours ?	Oui/Non
Synthèse du projet de recherche	*Et avis sur sa qualité globale (théorie, méthode) et sa faisabilité*
Le CRCT prend-il place dans une phase de collecte de données ?	Oui/Non *Si oui, préciser :* *Travail à l'étranger ? (préciser)* *Travail ethnographique ; Travail sur archives ; travail sur des bases de données statistiques ?*
Le projet est-il adossé à un contrat de recherche?	Oui/Non *Si oui précisez le financeur (ANR, Région, fondation, etc.) et la temporalité (durée, dates)*
Production scientifique *(indiquez les périodes, la régularité (ou non), la «qualité» et l'intérêt...pas seulement le nombre...)*	
Publications (ouvrages, articles, chapitres)	
Communications dans des colloques ou séminaires.	
Avis final commenté (Favorable / Plutôt favorable / Plutôt défavorable / Défavorable)	

Quelques informations concernant le caractère « prioritaire » ou « non prioritaire » des demandes :

Les éléments les plus importants pour évaluer la demande de CRCT sont :
- la qualité méthodologique et théorique du projet
- la faisabilité du projet (réaliste, présence d'un calendrier précis).

Compte tenu du faible nombre de semestres CRCT à distribuer, tous les projets de qualité et faisables ne peuvent être retenus. Dès lors, il s'agit de bien observer les conditions de travail :

Ne sont pas prioritaires :
- les collègues ayant moins de 5 ans d'ancienneté
- les collègues ayant déjà obtenu une délégation ou un CRCT dans les 5 ans qui précèdent.
- les collègues ayant bénéficié de décharges importantes d'enseignement ou ayant un volume faible d'enseignements
- les collègues demandant un CRCT pour un projet d'écriture (HDR ou autre)

Sont prioritaires :
- les collègues ayant une ancienneté importante (plus de 5 ans *a minima*)
- les collègues n'ayant jamais rien obtenu jusqu'ici (ni délégation, ni CRCT, ni décharge d'enseignement ou service d'enseignement lourd)

Annexe 7. Trame du rapport d'activité pour la composante 3 (prime individuelle) du Ripec 2026

Ce document est une trame pour vous aider à rédiger votre rapport d'activités. Les candidats sont invités à renseigner autant que possible les différentes rubriques.
La police de caractère utilisée pour rédiger le contenu des rubriques doit avoir une taille minimale de 12 points. L'organisation générale des rubriques doit être respectée. L'ensemble de cette partie rédactionnelle ne doit pas excéder 15 pages (hors annexes). Pour argumenter les items, il convient de ne pas se limiter à des listes.

Nom d'usage : *Prénom :*

Corps/grade : *Discipline/section :*

Synthèse du parcours professionnel et contexte d'exercice
Présentation chronologique des principales étapes de la carrière faisant apparaître les éléments les plus significatifs (diplômes, positions, principales responsabilités et activités)

Présentation de l'évolution éventuelles des activités

Présentation des formations suivies, notamment concernant vos activités pédagogiques

(rubrique limitée à 9000 caractères, blancs non compris, soit 3 pages maximum)

Investissement pédagogique durant les 4 dernières années *

1. Présentation synthétique de l'activité d'enseignement : *principaux enseignements en mettant l'accent sur les thématiques enseignées, les pratiques pédagogiques, les activités particulières : création d'un enseignement, transformation des enseignements.*

2. Présentation des enseignements *faisant apparaitre la catégorie de diplôme (national, universitaire) le niveau (LMD), le type de formation (formation initiale / continue, professionnelle, présentielle / à distance), la nature (cours magistraux, TP, TD, encadrement de travaux de fin d'étude et de stages), les effectifs, le volume horaire (ce descriptif sera complété sous la forme d'un tableau détaillé en annexe - Tableau de présentation en **annexe 1**)*

3. Responsabilités pédagogiques*, en particulier direction, animation, montage de formations, notamment à l'international, fabrication et utilisation de ressources pédagogiques, soutien à l'insertion professionnelle, soutien à l'entrepreneuriat, etc.*

4. Diffusion, rayonnement, activités internationales.

Activité scientifique durant les 4 dernières années *

1. Présentation synthétique des thématiques de recherche : *grands axes de recherches et apport dans le ou les domaines concernés*

2. Publications et productions scientifiques : *présentation, en quelques lignes, des 5 publications (ou brevets, logiciels, compte rendus, rapports) jugées les plus significatives (Liste complète en **annexe 2** sans transmission des documents*

3. Encadrement doctoral et scientifique (*Liste complète **en annexe 3***)

4. Diffusion et rayonnement
- *Expertise (organismes nationaux ou internationaux)*
- *Activités éditoriales (expertises, responsabilités de collections...)*

- *Participation jurys de thèse et de HDR (hors établissement)*
- *Diffusion du savoir (vulgarisation), responsabilités et activités au sein des sociétés savantes ou associations*
- *Organisation colloques, conférences, journées d'étude*
- *Participation à un réseau de recherche, invitations dans des universités étrangères...*

5. Responsabilités scientifiques

- *Animation équipes de recherche (préciser le rôle, taille, composition, budget, dates)*
- *Contrats de recherche évalués suite à appel à projet ou de gré à gré (préciser l'organisme/partenaire, les dates, le rôle, les ressources financières et humaines)*

6. Autres

Responsabilités collectives et d'intérêt général **durant les 4 dernières années**

1. Présentation synthétique des responsabilités

2. Responsabilités administratives

- *Présidence, vice-présidence d'établissement de l'enseignement supérieur*
- *Direction de composante, d'école doctorale, services communs*
- *Direction de structures de recherche (UMR, EA, SFR, ERT, plateformes ...)*
- *Missions et gestion de projets de l'établissement*
- *Autres*

3. Responsabilités et mandats locaux ou régionaux

- *Participation aux conseils centraux (rôle, missions…)*
- *Participation aux conseils de composantes, de laboratoires...*
- *Autres*

4. Responsabilités et mandats (internationaux, nationaux)

- *Participations à des instances nationales - CNU, CNRS…conseils des établissements publics, jurys de concours.*
- *Responsabilités exercées dans les agences nationales (HCERES, ANR, ...)*
- *Autres*

Autres informations

Rubrique pour la présentation de situations particulières ou d'actions non mentionnées précédemment.

Cette rubrique est destinée notamment aux enseignants-chercheurs reconnus travailleurs handicapés (RQTH) pour leur permettre de présenter l'ensemble des activités exercées en compensation de leur handicap.

ANNEXES

1. Tableau des enseignements durant les 4 dernières années*

Année	niveau	diplôme	Intitulé	type de formation (1)	nature (2)	effectifs	volume horaire annuel

(1) formation initiale / continue, professionnelle, présentielle / à distance

(2) cours magistraux, TP, TD, encadrement de travaux de fin d'étude et de stages

2. Liste classée des publications durant les 4 dernières années[9]* (celles-ci ne doivent pas être jointes)

(Dans la liste des auteurs mettre votre nom en gras et souligner le nom des étudiants encadrés)
Présentation des publications selon les spécificités disciplinaires. Les candidats sont invités à se reporter aux éventuelles préconisations formulées par leur section.

- *Articles dans revues internationales à comité de lecture*
- *Articles dans revues nationales à comité de lecture*
- *Ouvrages individuels et direction d'ouvrages collectifs*
- *Chapitres d'ouvrages*
- *Brevets, licences, logiciels*
- *Actes publiés de conférences internationales, congrès et colloques...*
- *Autres*

3. Liste des direction et codirection de thèses durant les 4 dernières années*

- *Thèses soutenues (en précisant, date début, date fin, taux de co-encadrement et coencadrants, les publications, le devenir des docteurs)*
- *Thèses en cours (en précisant date début, taux de co-encadrement et co-encadrants, les publications)*

[9] ** la période de 4 années considérée ci-dessous se termine le 31 décembre N-1 et commence le 1er janvier N-4, ou plus tôt selon les congés (parental, maladie…) ou emploi à temps partiel détaillés dans la partie « Autres informations ».*

Annexe 8. Canevas d'évaluation utilisé pour la composante 3 (prime individuelle) du Ripec 2026

NOM PRENOM :
UNIVERSITE :
GRADE & ANCIENNETE :
Première demande ou renouvellement
NOM EVALUATEUR/TRICE :

1. P (investissement pédagogique) **Avis Synthétique**	A B C

1. Présentation synthétique de l'activité d'enseignement : *principaux enseignements en mettant l'accent sur les thématiques enseignées, les pratiques pédagogiques, les activités particulières : création d'un enseignement, transformation des enseignements.* *2.* - Présentation des enseignements *faisant apparaitre la catégorie de diplôme (national, universitaire) le niveau (LMD), le type de formation (formation initiale / continue, professionnelle, présentielle / à distance), la nature (cours magistraux, TP, TD, encadrement de travaux de fin d'étude et de stages), les effectifs, le volume horaire.* *3.* - Responsabilités pédagogiques, *en particulier direction, animation, montage de formations, notamment à l'international, fabrication et utilisation de ressources pédagogiques, soutien à l'insertion professionnelle, soutien à l'entrepreneuriat, etc.* 4. - Diffusion, rayonnement, activités internationales. *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.*	

2 – S (activité scientifique) **Avis synthétique**	A B C

1. Présentation synthétique des thématiques de recherche : *grands axes de recherches et apport dans le ou les domaines concernés* *2.* Publications et productions scientifiques : *présentation, en quelques lignes, des 5 publications* 3. - Encadrement doctoral et scientifique 4. - Diffusion et rayonnement • - *Expertise (organismes nationaux ou internationaux)* • - *Activités éditoriales (expertises, responsabilités de collections...)* • - *Participation jurys de thèse et de HDR (hors établissement)* • - *Diffusion du savoir (vulgarisation), responsabilités et activités au sein des sociétés savantes ou associations* • - *Organisation colloques, conférences, journées d'étude* • - *Participation à un réseau de recherche, invitations dans des universités étrangères...* 5. - Responsabilités scientifiques • - *Animation équipes de recherche (préciser le rôle, taille, composition, budget, dates)* • - *Contrats de recherche évalués suite à appel à projet ou de gré à gré (préciser l'organisme/partenaire, les dates, le rôle, les ressources financières et humaines)* 6. - Autres *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.*	

3 – TIG (tâche d'intérêt général) **Avis synthétique**	A B C

1. Présentation synthétique des responsabilités 2. Responsabilités administratives • *Présidence, vice-présidence d'établissement de l'enseignement supérieur* • *Direction de composante, d'école doctorale, services communs* • *Direction de structures de recherche (UMR, EA, SFR, ERT, plateformes ...)* • *Missions et gestion de projets de l'établissement* • *Autres* 3. Responsabilités et mandats locaux ou régionaux • *Participation aux conseils centraux (rôle, missions…)* • *Participation aux conseils de composantes, de laboratoires...* • *Autres* 4. Responsabilités et mandats (internationaux, nationaux) • *Participations à des instances nationales - CNU, CNRS…conseils des établissements publics, jurys de concours.* • *Responsabilités exercées dans les agences nationales (HCERES, ANR, ...)* • *Autres* *Certains engagements donnent lieu à des primes fonctionnelles (Ripec 2) et/ou décharges spécifiques. Toutefois, l'évaluation ne doit pas se centrer sur ce seul critère pour affaiblir la note dans la rubrique considérée car nous ne connaissons pas les politiques des établissements. Elle peut en revanche tenir compte des conséquences de ces engagements sur la rubrique P (pédagogie) ou S (recherche)*	

Avis de synthèse à reporter sur le fichier Excel	A B C

Commentaires (surtout si l'avis n'est pas très favorable ou favorable) :

Annexe 9. Trame du rapport d'activité pour les candidatures à la promotion interne (repyramidage) 2026

Ce document est une trame pour vous aider à rédiger votre rapport d'activités dans le cadre d'une demande de promotion interne. Les candidats sont invités à renseigner autant que possible les différentes rubriques.

La police de caractère utilisée pour rédiger le contenu des rubriques doit avoir une taille minimale de 12 points. L'organisation générale des rubriques doit être respectée. L'ensemble de cette partie rédactionnelle ne doit pas excéder 15 pages (hors annexes. Pour argumenter les items, il convient de ne pas se limiter à des listes.

Nom d'usage :	*Prénom :*
Corps/grade :	*Discipline/section :*

Synthèse du parcours professionnel et contexte d'exercice

Présentation chronologique des principales étapes de la carrière faisant apparaître les éléments les plus significatifs (diplômes, positions, principales responsabilités et activités)

Présentation de l'évolution éventuelles des activités

Présentation des formations suivies, notamment concernant vos activités pédagogiques

(rubrique limitée à 9000 caractères, blancs non compris, soit 3 pages maximum)

Investissement pédagogique

1. Présentation synthétique de l'activité d'enseignement : *principaux enseignements en mettant l'accent sur les thématiques enseignées, les pratiques pédagogiques, les activités particulières : création d'un enseignement, transformation des enseignements.*
2. Présentation des enseignements *faisant apparaitre la catégorie de diplôme (national, universitaire) le niveau (LMD), le type de formation (formation initiale / continue, professionnelle, présentielle / à distance), la nature (cours magistraux, TP, TD, encadrement de travaux de fin d'étude et de stages), les effectifs, le volume horaire (ce descriptif sera complété sous la forme d'un tableau détaillé en annexe - Tableau de présentation en **annexe 1**)*
3. Responsabilités pédagogiques, *en particulier direction, animation, montage de formations, notamment à l'international, fabrication et utilisation de ressources pédagogiques, soutien à l'insertion professionnelle, soutien à l'entrepreneuriat, etc.*
4. Diffusion, rayonnement, activités internationales.

Activité scientifique

1. Présentation synthétique des thématiques de recherche : *grands axes de recherches et apport dans le ou les domaines concernés*

2. Publications et productions scientifiques : *présentation, en quelques lignes, des 5 publications (ou brevets, logiciels, compte rendus, rapports) jugées les plus significatives (Liste complète en **annexe 2** sans transmission des documents*

3. Encadrement doctoral et scientifique (*Liste complète **en annexe 3***)

4. Diffusion et rayonnement
   - *expertise (organismes nationaux ou internationaux)*
   - *activités éditoriales (expertises, responsabilités de collections...)*
   - *participation jurys de thèse et de HDR (hors établissement)*
   - *diffusion du savoir (vulgarisation), responsabilités et activités au sein des sociétés savantes ou associations*
   - *organisation colloques, conférences, journées d'étude*
   - *participation à un réseau de recherche, invitations dans des universités étrangères...*

5. Responsabilités scientifiques

- *Animation équipes de recherche (préciser le rôle, taille, composition, budget, dates)*
- *Contrats de recherche évalués suite à appel à projet ou de gré à gré (préciser l'organisme/partenaire, les dates, le rôle, les ressources financières et humaines)*

6. Autres

Responsabilités collectives et d'intérêt général

1. Présentation synthétique des responsabilités

2. Responsabilités administratives

- *Présidence, vice-présidence d'établissement de l'enseignement supérieur*
- *Direction de composante, d'école doctorale, services communs*
- *Direction de structures de recherche (UMR, EA, SFR, ERT, plateformes ...)*
- *Missions et gestion de projets de l'établissement*
- *Autres*

3. Responsabilités et mandats locaux ou régionaux

- *Participation aux conseils centraux (rôle, missions…)*
- *Participation aux conseils de composantes, de laboratoires...*
- *Autres*

4. Responsabilités et mandats (internationaux, nationaux)

- *Participations à des instances nationales - CNU, CNRS…conseils des établissements publics, jurys de concours.*
- *Responsabilités exercées dans les agences nationales (HCERES, ANR, ...)*
- *Autres*

Autres informations

Rubrique pour la présentation de situations particulières ou d'actions non mentionnées précédemment.

Cette rubrique est destinée notamment aux enseignants-chercheurs reconnus travailleurs handicapés (RQTH) pour leur permettre de présenter l'ensemble des activités exercées en compensation de leur handicap.

Activité hospitalière (cette rubrique ne concerne que le personnels des disciplines de santé)

- *Présentation de l'activité hospitalière en faisant apparaître les éléments jugés les plus significatifs (la rubrique est limitée à 6000 caractères, blancs non compris, soit environ 2 pages)*
- *Membre/Direction d'Unité fonctionnelle, de Service*
- *Présence/Direction : Commission Consultative médicale (CCM), Commission Médicale d'Établissement (CME) Recherche clinique*

ANNEXES

1. Tableau des enseignements

Année	Niveau	Diplôme	Intitulé	Type de formation (1)	Nature (2)	Effectifs	Volume horaire annuel

(1) formation initiale / continue, professionnelle, présentielle / à distance
(2) cours magistraux, TP, TD, encadrement de travaux de fin d'étude et de stages

---

2. Liste classée des publications (celles-ci ne doivent pas être jointes)

(Dans la liste des auteurs mettre votre nom en gras et souligner le nom des étudiants encadrés)
Présentation des publications selon les spécificités disciplinaires. Les candidats sont invités à se reporter aux éventuelles préconisations formulées par leur section.

- *Articles dans revues internationales à comité de lecture*
- *Articles dans revues nationales à comité de lecture*
- *Ouvrages individuels et direction d'ouvrages collectifs*
- *Chapitres d'ouvrages*
- *Brevets, licences, logiciels*
- *Actes publiés de conférences internationales, congrès et colloques...*
- *Autres*

---

3. Liste des direction et codirection de thèses

- *Thèses soutenues (en précisant, date début, date fin, taux de co-encadrement et coencadrants, les publications, le devenir des docteurs)*
- *Thèses en cours (en précisant date début, taux de co-encadrement et co-encadrants, les publications)*

4. Justificatif de la possession de l'habilitation à diriger des recherches (ce document doit être obligatoirement fourni)

Annexe 10. Canevas d'évaluation utilisé pour les candidatures à la promotion interne (repyramidage) 2026

Nom :

Prénom :

Sexe :

Etablissement d'exercice :

Ancienneté dans le poste :

Date de la soutenance HDR :

Appréciation du dossier

Comment évaluer ?

1) **Pour chacun des trois volets suivants :** P (investissement pédagogique), S (activité scientifique) et TIG (tâches d'intérêt général)

A = au-dessus des attendus (candidats que nous aurions qualifiés)

B = répond globalement aux attendus (candidats que nous aurions qualifiés avec plus de discussions – les « plutôt/plutôt »)

C = en-dessous des attendus (candidats que nous n'aurions pas qualifiés)

2) **Notes à dupliquer** pour les deux catégories « acquis de l'expérience professionnelle » (ensemble de la carrière) et « aptitude professionnelle » (expérience récente et aptitude à exercer les fonctions de professeur) – sauf en cas de cessation de l'activité

	Aptitude professionnelle (période récente et appréciation de l'aptitude à exercer des fonctions de PU)	**Acquis de l'expérience professionnelle (toute la carrière)**
P (investissement pédagogique)		
S (activité scientifique)		
TIG (tâches d'intérêt général)		

3) **Mentionner, en commentaire qualitatif, si le dossier vous semble équilibré.**

FICHE DETAILLEE

Date d'obtention de l'HDR :
Si l'obtention de l'HDR est antérieure à 2021, le·la candidat·e a-t-il elle déjà été qualifié·e PU en section 19 ?
Oui o Non o
Si oui, lieu et date de la qualification :

Parcours universitaire (Diplômes, disciplines, établissements) :

Pensez à préciser si la ou le collègue a candidaté sur des postes de PU depuis la soutenance de son HDR (où ? depuis quand ?)

Thèse
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 ciffre / autre financement) :
Sujet de la thèse :
Méthodologie :

HDR
Discipline d'inscription (voir diplôme) :
Titre de l'HDR :
Garant.e de l'HDR :
Composition du jury :
Date et lieu de soutenance :
Sujet de l'HDR :
Méthodologie :

P = INVESTISSEMENT PEDAGOGIQUE

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

Investissements/responsabilités pédagogiques
Montage d'UE ou de nouveaux enseignements, responsabilités d'UE, de tutorat, de missions particulières (Erasmus par exemple), d'années de diplôme, de diplôme, participations à des conseils de collégium ou d'IUT

Investissements dans le suivi mastéral et doctoral *(critère à faire varier selon les lieux d'exercice des collègues – cas particuliers des IUT ou de certains établissements au sein desquels le co-encadrement de thèses est impossible si l'on n'est pas PU).*

- *Nombres de masters, de doctorants ou de post-doctorants accompagnés avec mention des périodes d'accompagnement et des modalités de financement/soutien des étudiants.*

- *Investissements dans des comités de suivi de thèse, des jurys de contrats doctoraux, des Ecoles Doctorales*

S = ACTIVITE SCIENTIFIQUE

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 de recherche

Participation à des recherches financées ou non (Région, ANR, recherche collective, etc.)
Animation ou coanimation de programmes de recherche

Inscription et rayonnement scientifique

Inscriptions dans des réseaux, groupes de recherche, associations professionnelles
Animations de réseaux de recherche
Prix ou distinctions

T = TRAVAUX D'INTERET GENERAL

Responsabilités administratives / Mandats locaux, nationaux, internationaux
Responsabilité d'une UFR, département, d'une composante pédagogique ou scientifique de son établissement
Mandant électif dans un conseil d'établissement
Membre ou direction/présidence d'un comité de lecture, d'une instance évaluative en recherche ou enseignement (CNU, HCERES, ANR…)
Direction d'équipe ou d'instituts de recherche …

Avis du CAC :

	Aptitude professionnelle (période récente et appréciation de l'aptitude à exercer des fonctions de PU)	**Acquis de l'expérience professionnelle (toute la carrière)**
P (investissement pédagogique)		
S (activité scientifique)		
TIG (tâche d'intérêt général)		

Annexe 11. Liste des candidat·es qualifiée·es en 2026

La liste est présentée par ordre alphabétique.

Maître·sses de conférences

AL-ABDULLAH	Yahya
ALARY	Anouck
ALESSANDRIN	Arnaud
ANDRÉ	Gabriel
ANTOINE	Joana
ANTON	Alice
ANZALONE	Guilhem
ARMANGAU	Yael
ATTENCOURT	Boris
AUBERT	Antoine
AUSSEDAT	Mégane
AUTARD	Jean
AZADI	Bahar
BABINSKA	Klara
BAEZA KRUUSE	Martina
BARBE	Faustin
BATAILLE	Nicolas
BAUVET	Sébastien
BEAUD	Guillaume
BEAULIEU	Laure
BEN YOUSSEF	Mohamed Slim
BENET RIVIÈRE	Joachim
BENHAÏM VAN DE WALLE	Yohanan
BERNARD	Mathis
BERTHOD	Justine
BEURIER	Anne-Gaëlle
BIANCHI	Maria-Alessandra
BILELLA	Mario
BIROLINI	Christophe
BOISSON	Marine
BOUÉ	Margaux
BOUGHEDADA	Thibault
BOUILLON	Béatrice
BOULET	Elsa
BRICENO LAGOS	Natalia
BRODARD	Baptiste
BRUNAUX	Hélène
CALDERARO	Charlène
CAMARA	Théoxane
CAPPELLE	Laura
CARNEIRO	Océane
CASEAU	Anne-Cécile
CAVÉ	Alizé
CHAAR	Nada
CHABRE	Théotime
CHEVALLIER	Thomas
CHIRON	Eléa
CHOSSIÈRE	Florent
CIHUELO	Jérôme
COHEN	Elsie
COLIN	Mathieu
CREPEAU	Anne-Sophie
CUCCOLI	Rosarita
DANTOU	Jean-Robert
DECORTE	Elise
DEGBELO	Agossè Nadège
DEMETRIOU	Eleni
DEROURE	Sixtine
DERUMAUX	Tanguy
DESSEIN	Sophie
DEVEZ	Chloé
DINH	Sonia
DOLCEROCCA	Antoine
DOLEZ	Antoine
DOS SANTOS	Lauriane
DOYEN	Pauline
DURAND	Mickaël
DUVAL-VALACHS	Leia
EBERHART	Joséphine
ERBANI	Mégane
ESCAICH	Gabrielle
ESTEBAN	Charlotte
EYNAUD	Léa
FAUQUETTE	Alexandre
FERRARI	Giovanni Paolo
FEVRAT	Noémie
FILIPE	Estelle
FISSON	Estelle
FOIS DUCLERC	Mathilde
FONDU	Quentin
FORESTIER	Anthony
FOUILLAND	Noé
FRITZ	Lucas
FROGER-LEFEBVRE	Juliette
GALLARDO	Lucille
GARCIA RIOS	Juan
GARROCQ	Jean-Baptiste

GASULL Clément
GAUTIER Frédéric
GAVARD-VEAU Jeanne
GERVASONI Quentin
GIBARD Willy
GILLET Camille
GIOIA Paul
GIOUSE Mattéo
GIZARD Benjamin
GODDE Kylian
GOURDEAU Camille
GOURINAT Valentine
GOUSSET Cyriac
GRANGE Julien
GRAZIANI Ornella
GUERILLOT Alexandre
HACOT Arthur
HARGIS Holly
HAURAT PEREZ Lauréna
HERGON Flora
HERTZOG Irène-Lucile
HERVOUET Lucile
HIRSCH Agnès
HOCQUELET Mathieu
HONDERMARCK Alexandra
HUMBERT Christophe
IDJOUADIENE Sabrina
JACQUIN Ronan
JÉZÉQUEL Pauline
JOANNY Julien
JORDANA-CONTRERAS Claudia
JOUANNO Auberie
JOUARET Morgane
KABOUCHE Noé
KARAMAN Helin
KEYHANI Behrouz
KM Jiyoung
KOJIMA Rina
KOVALSKAYA Kristina
KRILL Mathilde
KUIJLAARS Antoinette
LAIZ MOREIRA Sofia
LAMBOLEZ Marine
LANG Marion
LARCHET Keltoume
LAURENCE Lisa
LAUZANNE Marie-Amélie
LE LUDEC Clément
LE MENER Erwan
LEBEAUPIN-SALAMON Léa
LEBLAY Madeg
LECERF Charlotte
LECOEUR Erwan
LEDENT David
LEJEUNE Guillaume
LEMOZY Fabien
LENOUVEL ALVAREZ Margot
LERBET Lucie
LETOURNEUR Guillaume
LIOTARD Inès
LIPOVAC Léo
LONG Julien
LOUIS Wilsot
LUNEAU Aymeric
MAKHLOUTA Jean
MALACK Roger Thierry
MALYUTA Daria
MANACH Laure
MANACH Léo
MARCHADOUR Guénolé
MARCHISET Sarah
MARÉCHAL Maxime
MARMIÉ Cléo
MARTINEZ ANDRADE Luis
MARTINIC Rodolfo
MARTORANO Noemi
MARY Anaïs
MATHIEU Marie
MAUPAS-HARIZI Caroline
MAYER Julie
MAYOL Séverine
MÉGRET Elsie
MELL Laurent
MENARD Marie
MEROUEH Saskia
MESLAY Gaëlle
MESTCI Alihan
MIZZI Alban
MOKHTARI Naima
MONCADA Marie
MONGIS Baptiste
MONNEAU Emmanuel
MONNET Hélène
MOSCATO Quentin
NEFIL Iman
NEVE Margaux
NICAISE Sarah
NOIR Mathieu
OUAMRANE SABOUKOULOU Anissa

OUDOT	Julie
PALLESI-CUER	Lucie
PATARIN-JOSSEC	Julie
PAYET	Charles
PELLEN	Nadine
PEREIRA	Julie
PÉREZ SEPÚLVEDA	Sebastián
PIESEN	Alexandra
PIETRON	Florian
PINTO	Samuel
PIRAUD	Mischa-Sébastien
PLANSON	Sonia
PLUTA	Audrey
POLIDORI	Alessandra
POLLET	Enora
POUPARD	Victor
PRAUTHOIS	Lus
PROTAR	Louise
QUASHIE	Hélène
QUENNEHEN	Marine
QUINTIN	Suzanne
RACANA	Dylan
RAINGEAUD	Fanny
RAMIREZ GARCIA	Victor Hugo
RAPIN	Paco
RAVIER	Axel
RICHEMÉ	Dana
RIO	Valentin
RIVEST	Paul
RIVIÈRE	Camille
ROBICQUET	Pierre
ROCHET	Silvia
ROISIN-JONQUIÈRES	Margot
ROSENMAN	Gabriel Elie
ROUGIER	Adrien
ROUSSIGNE	Mathilde
ROUZAUT	Maxime
RUESTCHMANN	Clara
SARGEAC	Mélanie
SBEIH	Sbeih
SCHNAPPER	Sally
SEILER-JUILLERET	Hélène
SESSEGO	Victoire
SESTITO	Rosanna
SIMIONI	Melchior
SIPAN	Océane
SOLER	Coline
SOULE-BOURNETON	Florence
SOUSSOKO	Lili
STRAUSS	Martin
TAINTURIER	Benjamin
TARDITS	Nicolas
TEKE-LAURENT	Nicole
THIBAULT	Adrien
TILIKETE	Selma
TONNEAU	Jean-Philippe
TRAORÉ	Camille
TRENTA	Arnaud
TRICOU	Josselin
TRUPIA	Dilara Vanessa
URIBELARREA	Gabriel
VACHER	Sidonie
VALDIVIA	Lucia De Los Angeles
VANDEVELDE-ROUGALE	Agnès
VANHAECKE	Axelle
VAREILLES	Roman
VIENNET	Claire
VIERA GIRALDO	Valerya
VINCENT	Justine
VINCENT	Romain
VOZARI	Anne-Sophie
WANNER	Prosper
WELPLY	Yuko
WESTEEL	Fanny
WON	Heiwon
YATSYK	Alexandra
ZHAO	Mao
ZHOU-THALAMY	Anne

Maître·sses de conférences du Muséum

CHIÈZE-WATTINNE	Elise
HALLIN	Maud
JUILLARD	Laura
RIVIÈRE	Camille
SIPAN	Océane

Professeur·es

ROUDIL	Nadine
VANDENBERGHE	Frédéric

Annexe 12. Liste des candidat·es bénéficiaires d'un avancement au titre du CNU en 2026

Corps des Maître.sses de Conférences – Avancement à la Hors Classe (contingent national : 8)
Anne-Cécile Bégot
Cédric Calvignac
Éric Cheynis-Barruel-Brussin
Jean-Baptiste Comby
Béatrice De Gasquet
Christèle Dondeyne
Marie Loison
Séverine Misset

Corps des Maître.sses de Conférences – Avancement à l'échelon spécial de la Hors Classe (contingent national : 2)
Tristan Poullaouec
Carine Vassy-Robert

Corps des Professeur·es – Avancements à la première classe (contingent national : 11)
Armelle Andro
Émilie Biland Curinier
Michel Catlla
Stéphanie Dechezelles
Corine Eyraud
Richard Gaillard
Choukri Hmed
Hervé Levilain
Caroline Moricot
Agnès Roche
Olivia Samuel

Corps des Professeur·es – Avancements à la Classe Exceptionnelle 1 (contingent national : 4)
Laurence Costes
Agnès Deboulet
Denis Merklen
Véronique Van Tilbeurgh

Corps des Professeur·es – Avancements à la Classe Exceptionnelle 2 (contingent national : 2)
Sylvia Faure
Christine Mennesson

Annexe 13. Liste des candidat·es bénéficiaires d'un CRCT au titre du CNU 2026

La section 19 du CNU (Sociologie-démographie) a examiné les demandes de CRCT et attribué un congé d'un semestre aux 6 candidat·es suivant·es. Elle a, par ailleurs, établi une liste complémentaire de 12 personnes. Cette liste a été utilisée au 3ème rang. Cette liste n'est valable que pour la campagne 2026 et ne constitue pas une liste d'attente pour la prochaine campagne.

Evelyne BARTHOU
Elodie BORDAT CHAUVIN
Bénédicte GERARD
Amélie GRYSOLE
Magalie ROBELET
Hélène STEVENS

Liste complémentaire en rang utile :

1. JUSTON
2. CASAS VILA
3. MONTOYA
4. FELDMAN
5. SELPONI
6. NECKER
7. JULIEN
8. BALAC
9. GAUDIN
10. RAINEAU
11. NEMOZ
12. BOUSSARD

Annexe 14. Motions votées par de la section 19 du CNU en 2026

- Motion « Pour la défense des sciences sociales », juin 2026
- Motion « Il y a urgence à recruter massivement des titulaires », juin 2026
- Motion « Pour l'augmentation du nombre de promotions », Juin 2026
- Motion « Soutien à la tribune des chercheurs et chercheuses de l'Institut Convergences Migrations » juin 2026
- Motion « Pour un accueil inconditionnel et égalitaire des étudiant·es étranger·es en France : l'université n'est pas un privilège, mais un bien commun », juin 2026

CNU

Conseil National des Universités

Motion de la section 19 (sociologie-démographie)

Motion pour la défense des sciences sociales

Réunie en assemblée générale le 23 juin 2026, la section 19 du CNU (sociologie-démographie) appelle l'ensemble des institutions de l'Enseignement supérieur et de la recherche à prendre la mesure des entraves, des dénigrements, des intimidations et des menaces physiques et morales à l'encontre des personnes et des savoirs en sciences sociales. Au même titre que d'autres sciences, la sociologie et la démographie ont fait l'objet, les mois passés, d'incidents graves et répétés : publications scientifiques attaquées, mise en danger de personnes sur les réseaux sociaux, activités d'enseignement et de recherche perturbées et stigmatisées.

Pour ces raisons, nous appelons les institutions à protéger systématiquement les personnels, les étudiant.es et les savoirs : Universités, France Université, CNRS, EPST, Grands établissements, instituts, laboratoires, ministère, CP-CNU, sections CNU, etc. Nous leur rappelons leur obligation de garantir la sécurité de tous les personnels quel que soit leur statut, ainsi que celle des étudiant.es.

Nous invitons par ailleurs les collègues à recenser les cas d'entraves, dénigrements, intimidations et menaces, et à rejoindre les organisations de défense des activités scientifiques et des libertés académiques pour les sciences sociales.

Le 23 juin 2026

CNU

Conseil National des Universités

Motion de la section 19 (sociologie-démographie)

Il y a urgence à recruter massivement des titulaires

Réunis en assemblée générale le 23 juin 2026, les membres de la section 19 du CNU (sociologie-démographie) ont appris avec effroi le suicide de notre collègue Marie Desbois (pseudonyme qu'elle s'était choisi lorsqu'elle avait alerté sur sa situation). Il ne fait aucun doute que c'est la précarisation des conditions de travail et de vie, qui touche tant de nos collègues, qui en est à l'origine. Nous pensons bien sûr en premier lieu à elle, à sa famille, à ses ami·es et à ses collègues.

En tant qu'organe de régulation de notre profession, nous sommes directement interpellé·es par les appels à ne pas accepter le silence autour de ce drame. Parce qu'elle était enseignante-chercheuse sans poste, le suicide de notre collègue ne sera jamais reconnu comme un accident du travail. Cette tragédie s'inscrit plus largement dans un contexte de dégradation généralisée des conditions de travail et d'emploi à l'université.

Aussi, la section 19 s'associe pleinement à la motion de la CP-CNU du 18 juin 2026 dénonçant l'augmentation continue du recours à des postes contractuels et exigeant une campagne massive de recrutements d' enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses titulaires.

Les membres de la section rappellent que les besoins du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche doivent être assurés par des emplois titulaires de la fonction publique, dont le statut garantit la continuité du service public, les conditions de recrutement, l'égalité de traitement, la liberté académique et des conditions de travail et d'emploi stables.

La section appelle l'ensemble des collègues, tout particulièrement les titulaires, à se mobiliser pour l'ouverture de postes de maîtres et maîtresses de conférences et de professeurs et professeures des universités, à la hauteur des besoins et des enjeux.

Le 23 juin 2026

CNU

Conseil National des Universités

Motion de la section 19 (sociologie-démographie)

Motion pour une augmentation du nombre de promotions

Réunie en assemblée générale le 23 juin 2026, la section 19 du CNU (sociologie-démographie) s'associe pleinement à la motion de l'assemblée plénière de la CP-CNU du 18 juin 2026. La section 19 s'indigne une nouvelle fois de la chute du nombre total de promotions pour les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (EC).

De 2022 à 2026, la baisse des taux de promotions, fixés par décret, s'est traduite par la perte cumulée de 1400 promotions au CNU, c'est-à-dire l'équivalent d'une année blanche. Cette baisse affecte particulièrement les maitres et maitresses de conférences (MCF) dont le nombre de promotions au CNU est passé de 1327 en 2022 à 545 en 2025.

Cela se traduit pour la section 19 par une baisse totale de près d'un quart : 35 en 2022 à 27 en 2025. Pour les MCF, la baisse atteint près de 60% en passant sur la même période de 22 supports à 9 pour le contingent national des avancements de grade.

Cette situation est inadmissible : la richesse et l'ampleur des dossiers des maîtres et maîtresses de conférences en sociologie et démographie examinés par la section montrent une activité correspondant de plus en plus souvent à celle de professeurs et professeures des universités.

Comme la CP-CNU, la section 19 regrette que tous les établissements n'attribuent pas la totalité des promotions dont ils disposent : sur les 6 années 2019-2024, ce déficit représente un total de 800 promotions non-attribuées. De nouveau, cette perte de promotions affecte principalement les MCF.

La section 19 demande avec insistance d'une part, aux établissements d'attribuer l'entièreté du contingent de promotions qui leur est attribué et, d'autre part, au ministère d'assurer systématiquement le financement du surcout de la masse salariale. Elle souligne que l'existence d'un contingent national de promotions garantit le droit aux avancements de grade des EC.

La section 19 s'associe à la CP-CNU pour exiger un relèvement *a minima* à 20% des taux de promotions dès l'année 2027 et ceci pour tous les grades.

Le 23 juin 2026

CNU

Conseil National des Universités

Motion de la section 19 (sociologie-démographie)

Motion de soutien à la tribune des chercheurs et chercheuses de l'Institut Convergences Migrations

Réunie en assemblée générale le 23 juin 2026, la section 19 du CNU (sociologie-démographie) tient à apporter tout son soutien à la tribune des chercheurs et chercheuses de l'Institut Convergences Migrations (ICM) parue dans le journal *Le Monde* le 11 mai 2026.

Dans cette tribune intitulée « La science n'est pas une opinion. Réponse aux attaques contre la recherche sur les migrations », les chercheurs et chercheuses de l'ICM alertent sur les méthodes non-scientifiques et les discours de l'Observatoire de l'immigration et de la démographie (OID).

Les membres de la section 19 réaffirment leur attachement aux fondements de la démarche scientifique de nos deux disciplines (transparence des méthodes, usage de protocoles scientifiques, pluralité des approches, croisement des sources, discussion et évaluation par les pairs, publications dans des supports à caractère scientifique) dont les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche sont les garants.

Le 23 juin 2026

CNU

Conseil National des Universités

Motion de la section 19 (sociologie-démographie)

Pour un accueil inconditionnel et égalitaire des étudiant·es étranger·es en France : l'université n'est pas un privilège, mais un bien commun

Dans un contexte international marqué par la multiplication des conflits, des crises politiques et climatiques et des atteintes croissantes aux libertés académiques et fondamentales, l'université française doit réaffirmer avec force une conviction simple : l'accès à l'enseignement supérieur ne saurait être conditionné à la nationalité ou aux ressources économiques des étudiant·es.

L'université française s'est construite sur une ambition universaliste. Elle a vocation à accueillir et à former des étudiant·es venu·es de tous les horizons, non parce qu'elles et ils seraient des « client·es » ou des « talents » à attirer, mais bien parce que l'université est un service public, que le savoir est un bien commun, et que la circulation des connaissances, des personnes et des idées constitue l'une des conditions essentielles du travail scientifique et du fonctionnement démocratique.

L'instauration, en 2019, de droits d'inscription différenciés pour les étudiant·es extra-européen·es a constitué une rupture avec cette tradition. Si certaines universités avaient jusque-là utilisé la possibilité d'exonérer les étudiant·es concerné·es, le décret n° 2026-385 du 19 mai 2026 oblige désormais les établissements à appliquer les droits différenciés à la très grande majorité des étudiant·es extra-européen·es. En faisant payer quinze fois plus certain·es étudiant·es en fonction de leur nationalité, cette mesure entérine une inégalité de traitement inconciliable avec les principes d'égalité et de solidarité qui fondent le service public de l'enseignement supérieur. Elle consacre une vision utilitariste et marchande de l'université.

Les difficultés rencontrées par l'enseignement supérieur français (sous-financement chronique, précarisation des personnels, saturation des capacités d'accueil, etc.) ne peuvent être imputées aux étudiant·es internationaux·les. Ces difficultés relèvent de choix politiques qui appellent des réponses structurelles.

Cette inégalité de traitement entre étudiant·es européen·es et extra-européen·nes institue un « deux poids, deux mesures » injustifiable, qui s'observe par exemple de manière dramatique dans l'accueil différencié entre étudiant·es ukrainien.es et palestinien·nes fuyant les conflits dans leur région d'origine.

Comme la CP-CNU, la section 19 du CNU appelle donc au rétablissement du principe d'un accueil inconditionnel et égalitaire des étudiant·es étranger·es, quelle que soit leur nationalité, et à la suppression des droits d'inscription différenciés dans l'enseignement supérieur public français.

Le 23 juin 2026

Annexe 15. Profession de foi de la liste SNESUP-FSU, CGT et sympathisant.es lors des élections 2023

ÉLECTIONS CNU – 2023 | CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS

PROFESSION DE FOI DE LA LISTE
SNESUP-FSU, CGT ET SYMPATHISANT.ES
AVEC LA PARTICIPATION DU SNCS-FSU

19ème section Sociologie, Démographie (collèges A et B)

LE CNU EST UNE INSTANCE DEMOCRATIQUE ESSENTIELLE POUR L'EXAMEN COLLEGIAL DE NOS MISSIONS PAR DES PAIR·ES DE NOS DISCIPLINES.

Pièce maîtresse du statut de fonctionnaires d'État des enseignant·es-chercheur·ses (EC) face aux pouvoirs locaux et à leurs arbitraires, le CNU est la cible régulière d'attaques visant à sa dénaturation ou sa disparition. Les candidat·es de nos listes ouvertes s'opposent fermement à la remise en cause du CNU qui garantit une régulation professionnelle collégiale et nationale de nos carrières et de nos disciplines. La prise en compte de la diversité des conditions d'exercice du métier, que ce soit en termes de missions ou de spécificités d'établissements, justifie pleinement son cadre national pour la défense des missions de service public, pour le développement des disciplines (et de la diversité en leur sein) et des approches interdisciplinaires, pour l'égalité de traitement des EC entre établissements à travers la gestion nationale de nos carrières, pour l'affirmation du lien enseignement et recherche, pour la défense de nos statuts et des libertés académiques.

NOS REVENDICATIONS

CARACTERE NATIONAL DU STATUT ET ROLE DU CNU

Le SNESUP-FSU et la CGT sont profondément attachés au caractère national du statut des EC. Nous sommes opposés à la mise en place des Chaires Professeurs Junior (CPJ) et à la multiplication des CDI de mission. Nous sommes attachés au double contingent en local et au national attribué par les sections CNU, pour les promotions et pour les CRCT. Nous défendons le caractère décisionnaire du CNU pour l'attribution de la composante individuelle du RIPEC et des promotions internes prévues par le repyramidage.

POSTES & QUALIFICATION

La politique de gels de postes des établissements entraîne un gâchis humain et scientifique considérable. Nous revendiquons des créations de postes de MCF et PU et défend la procédure de qualification, en tant que reconnaissance nationale de l'aptitude à l'exercice des missions d'EC. Nous demandons un retour à la qualification aux fonctions de PU préalablement à tout recrutement dans ce corps et nous nous opposons à sa disparition pour les recrutements de MCF (disposition de la LPR).

SUIVI DE CARRIERE

Notre section 19 a refusé de mettre en œuvre le suivi de carrière tout au long de la dernière mandature. Le SNESUP-FSU et la CGT s'opposent au suivi de carrière des EC, notamment à son caractère obligatoire et non confidentiel, ainsi qu'à toute utilisation de la modulation de service. Nous dénonçons l'absence de moyens donnés par le ministère aux établissements pour mettre en œuvre d'éventuelles recommandations des sections CNU. Nous revendiquons plus de moyens pour l'amélioration des conditions d'exercice des EC tant en enseignement qu'en recherche.

PROMOTIONS & REPYRAMIDAGES

Le SNESUP-FSU et la CGT défendent une augmentation des promotions et le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades pour tous les MCF et les PU. Nous dénonçons le passage au choix à l'échelon exceptionnel, qui introduit une sélection qui vise uniquement les MCF. Pour les repyramidages, nous nous opposons au localisme du système actuel et défendons un dispositif de repyramidage national où le CNU aurait tout son rôle dans l'évaluation des dossiers. Nous invitons les établissements à étudier les dossiers au regard des critères de chaque section. Conformément aux lignes de gestion ministérielles, nous rappellons que le repyramidage doit être un levier pour atteindre une égalité femmes-hommes effective.

CRCT

Le contingent CNU dépend du nombre de CRCT accordés par les établissements dans l'année antérieure, entraînant une diminution continue (-10 % en 8 ans). Le SNESUP-FSU et la CGT revendiquent à l'inverse une augmentation du nombre de CRCT tant au niveau local que national ainsi qu'un contingent supplémentaire de CRCT suite à un congé de maladie ou à une mission d'intérêt collectif. Nous avons obtenu la création d'un contingent spécifique suite à un congé maternité, parental ou d'adoption.

RIPEC

Le constat de localisme et de traitement inégalitaire est flagrant. Certains établissements définissent des montants différents selon les corps et appliquent des critères locaux supplémentaires. Entre établissements, des disparités sont également visibles au niveau des montants attribués. Notre liste est opposée à la politique d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des EC. Nous dénonçons la logique des primes qui est un pis-aller pour masquer la dégradation des carrières et la baisse du pouvoir d'achat, et qui favorise toujours les mêmes personnes. Dans le cadre contraint existant, et par souci d'équité, le SNESUP-FSU et la CGT défendent l'examen national et transparent des dossiers par le CNU et un montant des primes identique pour tou·tes. Notre liste défend que les bénéficiaires de la prime individuelle C3 soient les plus nombreux et nombreuses possibles et qu'au moins 45 % à terme des EC en soient bénéficiaires.

Les candidat·es de nos listes souhaitent inscrire leurs actions dans la lignée des trois mandats précédents. Il faut rendre hommage à tou·tes les collègues qui se sont engagé·es ces dernières années sur ces listes unitaires et ont œuvré au travail de reconstruction et de consolidation des pratiques de la section 19. Mais ce qui a été fait peut être défait si la qualité du travail d'évaluation, l'adoption de principes déontologiques clairs et l'exemplarité des élu·es venaient à faire défaut. 11 des 48 candidat·es sont membres sortant·es et s'engagent à transmettre les pratiques de la mandature qui s'achève.
Nos listes ouvertes ont été composées par le bureau sortant et des collègues membres de la section 19. Ces listes présentent des candidat·es engagé·es dans leurs activités scientifiques et pédagogiques, représentatif·ves des contextes d'exercice du métier d'EC (dans les universités, les IUT, les INSPE et dont la recherche s'effectue dans des équipes d'accueil ou des UMR du CNRS) et des thématiques et approches de la sociologie et de la démographie. Les 48 candidat·es (24 femmes et 24 hommes) qui composent nos deux listes (24 par collège, A et B) proviennent de 29 établissements : 26 universités dont 7 en Ile-de-France et 19 en régions, 3 EPST (CNRS, INRAE et EHESP), certain·es sont adhérent·es du SNESUP-FSU, de la CGT ou d'autres syndicats de l'ESR, d'autres non syndiqué·es, toutes et tous sont solidaires des engagements de cette profession de foi. Le caractère ouvert et intersyndical de la liste « SNESUP-FSU, CGT et sympathisant.e.s » renvoie à notre attachement à porter l'indépendance et la collégialité au sein de la section 19 du CNU.

NOS ACTIONS AU COURS DE LA PRECEDENTE MANDATURE

Par leurs actions au sein des sections CNU, nos élu·es ont respecté leurs engagements tant au niveau de la reconnaissance de toutes les activités des EC que de la prise en compte de la situation individuelle des personnes. Par leur action au sein de la CP-CNU et au sein des sections, nos élu·es ont joué un rôle moteur dans la défense du CNU et du principe de l'évaluation par les pair·es obtenant le maintien du CNU et des procédures d'avancement au plan national.
Au cours du mandat précédent, la section 19 n'a promu aucun de ses membres et ne leur a accordé aucun CRCT, a refusé de mettre en œuvre le suivi de carrière, a publié un rapport d'activité précis consistant en un bilan exhaustif de son activité, comportant notamment une analyse statistique des campagnes de qualification, les grilles d'évaluation utilisées en session et les critères pris en compte, les listes des candidat·es qualifié·es et des bénéficiaires d'un avancement de grade ou d'un CRCT.
La section a aussi :

- mis en place un dispositif d'évaluation des demandes de RIPEC attentif aux attendus du métier, rompant avec la logique de prime d'excellence initiée par la LPR ;
- privilégié une évaluation des demandes de repyramidage attentive aux attendus du grade de PU, en refusant de se substituer aux comités de sélection chargés d'interclasser les dossiers localement
- voté de nombreuses motions défendant le rôle du CNU, dénonçant le suivi de carrière, la mise en place des chaires de professeurs juniors (CPJ), la suppression de la qualification PU et demandant une augmentation du nombre de CRCT et de promotions
- œuvré au maintien du CNU comme instance nationale de gestion de la carrière des EC ;
- et s'est mobilisée pour la défense des libertés académiques et de la discipline - attaquée par notre propre ministre - aux côtés de l'Association française de sociologie (AFS) et de l'Association des sociologues de l'enseignement supérieur (ASES).

POUR LA MANDATURE 2024-2027, NOS CANDIDAT.ES ELU.ES S'ENGAGENT A :

Sur le fonctionnement de la section 19

- à ne promouvoir aucun membre du CNU ;
- à ne pas accorder de CRCT à ses membres ;
- à mettre en débat et rendre publics les critères pris en compte dans l'examen des dossiers ;
- à s'interdire de demander un CRCT par la voie nationale ;
- à s'interdire de demander une promotion ;
- à ne pas mettre en œuvre le suivi de carrière ;
- à ne pas rendre d'avis sur les demandes de RIPEC et repyramidages de ses membres ;
- à rédiger et diffuser un bilan annuel d'activités afin de prendre connaissance de l'activité de la section (réalisé par les membres du bureau) ;
- à respecter et promouvoir un fonctionnement éthique, transparent et démocratique de la section que les membres du bureau défendront au sein de la CP-CNU.

Sur l'amélioration des conditions d'exercice du métier d'EC

- à défendre les conditions de travail dans l'ESR
- à revendiquer la création de postes de MCF et PU ainsi que la limitation du recours aux heures complémentaires et aux vacations
- à mettre en débat des propositions concrètes pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tenir compte des interruptions de carrières et veiller à la représentation des femmes dans les promotions et les CRCT ;
- à agir pour l'augmentation du contingent de CRCT ;
- à privilégier un examen des dossiers au regard des attendus du grade pour les repyramidages ;

Sur l'analyse des dossiers et la défense des collègues

- à défendre la prise en compte de l'ensemble des activités tout au long de la carrière de l'EC : enseignement sous toutes ses formes ; recherche y compris interdisciplinaire ; diffusion des connaissances scientifiques ; activité et responsabilités administratives, électives ;
- à apprécier les activités à l'aune des moyens mis à disposition de l'EC sans prendre comme étalon les dossiers des collègues qui bénéficient de conditions exceptionnelles (chaire d'excellence, EHESS, IDEX, IUF...) ;
- à prendre en considération les conditions particulières d'exercice de toutes les missions des EC (IUT, INSPE, sites délocalisés, isolement géographique ou thématique, etc.) ;
- à veiller à la prise en compte des situations de handicap ou de longue maladie ;
- à défendre la diversité des approches épistémologiques, théoriques, méthodologiques ;
- à défendre une analyse qualitative des dossiers et ne pas se cantonner à l'aspect bibliométrique et quantitatif ;
- à refuser toute grille d'évaluation automatique et apprécier les dossiers sur la base de faisceaux de critères dans les volets principaux du métier (enseignement, recherche et responsabilités) ;
- à défendre les candidatures équilibrées sur les trois volets de l'activité (enseignement, recherche, responsabilités) ;
- à respecter le principe d'une ancienneté suffisante dans le corps ou dans le grade des collègues qui demandent une promotion, afin de mieux assurer le déroulement de carrière sur deux grades (CN et HC pour les MCF ; 2e et 1ère classe au moins pour les PR) ;
- à privilégier, dans l'examen des CRCT, les candidat·es qui n'en ont encore jamais bénéficié.

Annexe 16 : Liste actualisée en 2026 des revues référencées par la section 19

¿Interrogations?
Academy of Management Journal
Acta Sociologica
Actes de la recherche en sciences sociales
Administrative Science Quarterly
African journal of reproductive health
African population studies / Etude de la population africaine
Ageing and Society
Agora Débats/Jeunesses
American Anthropologist
American Journal of Cultural Sociology
American Journal of Political Science
American Journal of Sociology
American Political Science Review
American Sociological Review
American Sociologist
Annales de démographie historique
Annales de géographie
Annales de la recherche urbaine
Annales. Histoire, sciences sociales
Annals of the American Academy of Political and Social Science
Année Sociologique (L')
Annual Review of Sociology
Anthropologie et santé
Anthropologie et sociétés
Appartenances & altérités
Archives de sciences sociales des religions
Archives Européennes de Sociologie
AutrePart. Revue de sciences sociales au sud
Biens symboliques / Symbolic goods
BMS (Bulletin de méthodologie sociologique)
Brésil(s). Sciences humaines et sociales
British Journal of Criminology
British Journal of Industrial Relations
British Journal of Political Science
British Journal of Sociology
British Journal of Sociology of Education
Cadernos CRH
Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs
Cahiers de recherche sociologique
Cahiers de sociologie et de démographie médicales
Cahiers des amériques latines
Cahiers d'études africaines
Cahiers du genre
Cahiers Internationaux de sociologie
Cahiers québecois de démographie
Canadian Journal of Sociology
Canadian Review of Sociology
Canadian Review of Sociology and Anthropology
Canadian studies in population
Champ Penal /Penal Field
Children & Society
China Quarterly
City & Community
Clio. Femmes, genre, histoire
Communications 0588-8018
Communications, culture and Critique
Comparative Social Research
Comparative Studies in Society and History
Contemporary Sociology
COnTEXTES. Revue de sociologie de la littérature
Criminology
Critique internationale
Cultural Sociology
Cultures et conflits
Current Sociology
Cyber-géo - Revue europenne de géographie d'économie politique et de statistique
Dados. Revista de Ciencias Sociais
Demografie
Demographic research
Demography
Déviance et société
Deviant Behavior
Droit et société
Droit social
Economie et Statistique
Economy and Society
Écrire le social
Education & formations
Education et socialisation

Education et Sociétés
Emulations
Enfances, familles, générations
Engaging Science, Technology, and Society
Entreprises et histoire
Environment and Planning D: Society and Space
Environmental Sociology
Environmental Studies
Espace et Sociétés
Espace, Populations, Sociétés
Espaces-temps.net
Estudios demograficos y urbanos
Estudios migratorios latinoamericanos
Ethnic and Racial Studies
ethnographiques.org
Ethnologie française
Études Balkaniques
Etudes rurales
Etudes sociales (Les)
Etudes Tsiganes
European Education
European Journal of Industrial Relations
European journal of population / Revue européenne de Démographie
European journal of social theory
European societies
European Sociological Review
Food, Culture & Society
Formation Emploi
French Politics, Culture and society
Gender and Society
Genèses. Sciences sociales et histoire
Genre en séries
Genre sexualité et société
Genus
Géographie, économie, société
Gérer et comprendre
Gérontologie et société
Global Network
Gouvernement et action publique
Hermès
Histoire et sociétés rurales
Historical Social Research
Historicka demografie
Homme et la société (L')
Images du travail, travail des images
Industrial and Labor Relations Review
Industrial Law Journal
Information sur les sciences sociales (Social Science Information)
International Feminist Journal of Politics
International Journal of Comparative Sociology
International Journal of Francophone Studies
International Journal of Sustainable Development & World Ecology
International Journal of Urban and Regional Research
International Migration Review
International Political Sociology
International Politics
International Review for Sociology of Sport
International Review of Sociology
International Sociology
Journal des anthropologues
Journal for the Scientific Study of Religion
Journal of African population studies
Journal of Contemporary European Studies
Journal of Ethnic and Migration Studies
Journal of European Social Policy
Journal of family issues
Journal of Health and Social Behavior
Journal of Human Resources
Journal of International Mobility
Journal of Marriage and the Family
Journal of Mathematical Sociology
Journal of Mixed Methods Research
Journal of Personality and Social Psychology
Journal of Population Economics
Journal of population research
Journal of professions and organizations
Journal of refugee studies
Journal of Research in Crime and Delinquency
Journal of Rural Studies
Journal of Social Policy
Journal of Sport and Social Issues
Journal of Youth Studies
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
La revue suisse de travail social
Langage et société
Law & Social Inquiry
Law and Society Review
Le Mouvement social
Le travail humain
Les Mondes du travail
L'Homme. Revue française d'anthropologie
Lien social et politiques
Loisir et Société / Society and Leisure
Marronnages
Mathematical population studies
Medical Anthropological Quarterly

Métropoles
Migration et société
Migration studies
Migrations Société
Mobilization : An International Quaterly
Modern and Contemporary France
Mondes & Migrations (anciennement Hommes et migrations)
Mondes du tourisme
Nature Sciences Sociétés
Négociations
Notas de poblacion
Nouvelle revue de psychosociologie
Nouvelle Revue du Travail
Nouvelles questions féministes
Organization Studies
Papeles de poblacion
Papers de demografia
Perfiles latinoamericanos (FLASCO)
Perspectives chinoises
Perspectives on Sexual and Reproductive Health
Poetics
Politics and Society
Politiques de communication
Politiques et Management Public
Politix. Revue des sciences sociales du politique
Population
Population & Sociétés
Population and Development Review
Population and environment
Population bulletin of the United Nations
Population Research and Policy Review
Population Studies
Population, space and place
Populations vulnérables
Pragmata
Profession and professionnalism
Public Opinion Quarterly
Quaderni
Quaderni di sociologia
Qualitative Research
Qualitative Sociology
Quality and Quantity
Raison présente
Raisons politiques
Raisons politiques
Rassegna italiana di sociologia
Rationality and Society
Recherches et previsions
Recherches familiales
Recherches qualitatives
Recherches sociographiques
Recherches sociologiques et anthropologiques
REDES
Regards sociologiques
Relations industrielles
Renkou yanjiu = Population research
Renkou yu jingji = population and economics
Research in Social Movements, Conflict and Change
Research in Social Stratification and Mobility
Réseaux
RESET
Retraite et Société
Review of International Studies
Review of Religious Research
Revista brasileira de estudos de população
Revista Brasileira de Sociologia
Revista de demografia historica
Revista Espanola de Investigaciones Sociologicas
Revista mexicana de sociologia (UNAM)
Revue d’anthropologie des connaissances
Revue d’anthropologie des connaissances
Revue d’études en agriculture et environnement / Review of Agricultural and
Revue de la Régulation
Revue de l'IRES
Revue de l'OFCE
Revue de l'Organisation Responsable
Revue de synthèse
Revue des Sciences sociales
Revue d'histoire des sciences humaines
Revue du MAUSS
Revue européenne des migrations internationales
Revue européenne des sciences sociales
Revue Française de pédagogie
Revue Française de Science Politique
Revue Française de socio-économie
Revue Française de Sociologie
Revue française des affaires sociales
Revue internationale d'éducation familiale
Revue internationale des sciences sociales
Revue Quételet
Revue suisse de sociologie
Revue Tocqueville
Rural Sociology
Salute e Societa
Savoir / Agir

Science
Science as Culture
Science, Technology and Human Values
Science, Technology and Society
Sciences de la société
Sciences du jeu
Sciences et actions sociales
Sciences Sociales et Santé
Sciences sociales et sport
Sensibilités
Sextant
Signs
Social Compass
Social Forces
Social Networks
Social politics
Social Problems
Social Psychology Quarterly
Social Research
Social Science and Medicine
Social Science Quarterly
Social Science Research
Social Studies of Science
Sociétés & Représentations
Sociétés contemporaines
Sociétés et jeunesses en difficulté
Society and Natural Resources
Socio
Socio-Anthropologie
Socio-Economic Review
Socio-économie du travail
Sociologia Ruralis
Sociologia, Problemas e Práticas
Sociologica
Sociological Analysis
Sociological Forum
Sociological Inquiry
Sociological Methodology
Sociological Methods and Research
Sociological Perspectives
Sociological Quarterly
Sociological research online
Sociological Review
Sociological Theory
Sociologie
Sociologie de l'art
Sociologie du Travail
Sociologie et sociétés
SociologieS
Sociologies pratiques
Socio-logos
Sociology
Sociology of Education
Sociology of Health and Illness
Sociology of Sport Journal
Stanovnistvo
STAPS
Stato e mercato
Studies in family planning
Sustainable Development
Swiss Journal of Economics and Statitics (Schweizerische zeitschrift für volkswirtschaft und statistik/Revue suisse d'économie politique et de statistique)
Symbolic Interaction
Teaching Sociology
Techniques et culture
Tempo social
Temporalités
Terminal. Techniques de l'information, culture & société
Terrain
Terrains et travaux
Terrains Théories
The African Review
The European Journal of Women's Studies
The Journal of Politics
The Qualitative report
Theory and Society
Theory, Culture and Society
Tic & Société
Tiers Monde
Tracés. Revue de sciences humaines
Travail et Emploi
Travail, genre et société
Travailler
Urban Studies
Valuation Studies
VertigO
Volume ! La revue des musiques populaires
Work and Occupations
Work, Employment and Society 0950-0170
World Development
Youth and Globalization
Youth and Society
Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft
Zeitschrift für Soziologie
Zhongguo renkou kexue (Chinese journal of population science)
Zilsel