



CNU : mode d'emploi

Christel Dartigues-Pallez, Morgan Magnin, Jean-Michel Bruel,
Élise Bonzon, Nicolas Passat, Florence Sèdes, Lionel Seinturier¹

Le CNU est un organe essentiel dans le déroulé de nos carrières d'enseignants-chercheurs (EC). Face aux changements intervenus au cours de ces dernières années, il devenait important que SPECIF Campus réalise un descriptif exhaustif du périmètre d'action du CNU. Dans ce contexte, le 6 février 2023 a eu lieu une conférence où des membres élus SPECIF Campus et des membres nommés ont présenté les aspects du travail de la section 27 au cours de cette mandature. Les interventions de cette journée sont enregistrées et sont accessibles sur le site web de l'association².

Le CNU est une instance nationale consultative et décisionnaire qui est régie par le décret du 16 janvier 1992. Plusieurs décrets sont ensuite venus modifier son périmètre. Le CNU se prononce sur les mesures relatives à la carrière des enseignants-chercheurs des établissements dépendant du MESR. Le CNU est une instance nationale organisée en 57 sections reflétant les disciplines scientifiques. L'effectif important relevant du CNU 27 (Informatique) — 3359 enseignants-chercheurs en 2021 — en fait la plus grosse section du CNU³.

Composition du CNU 27

Deux tiers des membres du CNU sont élus, et un tiers sont nommés. Le CNU 27 est composé de 96 membres (rangs A et B). La mandature actuelle passera la main

1. Membres de SPECIF Campus.

2. <https://www.specifcampus.fr>.

3. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/fiches-demographiques-des-sections-de-sciences-annee-2021-87629>.

pour les quatre prochaines années lors des élections qui auront lieu au dernier trimestre 2023.

Chaque section élit un bureau composé de 3 membres de rang A (le président de la section CNU, un vice-président (VP) et un assesseur) et 3 membres de rang B (un VP et deux assesseurs). Ce bureau participe, avec les bureaux des 52 sections existantes, à la Commission permanente du CNU (CP-CNU), qui représente l'ensemble des sections du CNU auprès du MESR, de France Universités, du CoNRS, du HCÉRES, etc. au cours des deux assemblées générales annuelles et de groupes de travail. Les missions du CNU ont évolué au cours du temps et concernent actuellement :

- la qualification aux fonctions de MCF ;
- la qualification aux fonctions de PR ;
- l'attribution du contingent national des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) ;
- l'attribution du contingent national des avancements de grade (ou promotions) ;
- le suivi de carrière des enseignants-chercheurs ;
- l'avis sur les demandes de prime individuelle (ou RIPEC C3) ;
- l'avis sur les demandes de promotion interne (ou repyramidage).

Le CNU est décisionnaire pour les missions historiques telles que la qualification et les contingents nationaux de CRCT et de promotions. Il émet un avis consultatif, qui peut être utilisé par les établissements, pour la décision finale en matière de PEDR, RIPEC et promotion interne (repyramidage).

Le travail au sein du CNU 27 se situe :

- en amont des sessions, avec la rédaction de notes à destination des candidats, des visioconférences de préparation des sessions et une phase importante d'analyse des dossiers ;
- pendant les sessions, avec la présentation des dossiers et les délibérations ;
- en aval des sessions, avec la rédaction des comptes rendus et la rédaction du rapport d'activité annuel de la section.

Les membres du CNU 27 sont limités à deux mandats consécutifs en tant que titulaires. De plus, ils suivent une charte de déontologie qui assure un traitement équitable des dossiers :

- on ne siège pas si on est soi-même candidat ou si un parent candidate ;
- on ne rapporte pas en cas de conflit d'intérêt :
 - même laboratoire / établissement / ville ;
 - co-auteur ou co-encadrant ;
 - participation à des projets en commun ;
 - lien scientifique (directeur ou encadrant de thèse, garant de HDR) ;
 - en cas de resoumission d'un dossier, les rapporteurs changent.

Le CNU 27 en quelques chiffres :

- 2379 dossiers examinés en 2022, soit 40,4 % des enseignants-chercheurs ;

- 640 dossiers de demande de qualification ;
- 1739 dossiers CRCT / promotion / suivi de carrière / RIPEC / repyramidage qui correspondent à 1357 EC différents répartis de cette façon :
 - 1008 EC ont déposé 1 dossier ;
 - 317 EC ont déposé 2 dossiers ;
 - 31 EC ont déposé 3 dossiers ;
 - 1 E/C a déposé 4 dossiers.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution du nombre de dossiers au cours des trois dernières années :

	2020	2021	2022
Qualification	884	785	640
CRCT	71	58	51
Promotion	577	553	553
Suivi de Carrière	75	47	78
PEDR	471	483	
RIPEC			794
Repyramidage			263
Total	2078	1926	2379
		-7%	24%

Les sessions non-contingentes

Qualification MCF et PR

La qualification est un passage obligé avant toute candidature à un poste de maître de conférences (MCF) ou de professeur des universités (PR). La suppression de cette nécessité de qualification pour les maîtres de conférences titulaires du MESR demeure nécessaire pour les personnels sous un autre statut (EC relevant d'autres ministères que le MESR, chargé de recherche, contractuel, personnel travaillant en entreprise, etc.) pour candidater à un poste de professeur des universités.

La section du CNU donne un avis sur la demande de qualification déposée qui est accordée ou non. Elle reste valable quatre années à compter du 31 décembre de l'année de l'inscription sur la liste de qualification pour les MCF. Elle est valable définitivement pour les PR à partir de cette année. Elle permet de postuler sur un poste rattaché à n'importe quelle section CNU et garantit les minima de compétence sur ces postes en termes de formation, d'enseignement, de recherche, etc. La qualification peut être demandée au titre de plusieurs sections CNU (avec des critères distincts), avec des chevauchements de périodes entre les sections et sans limite de nombre de demandes en cas d'échec. En 2022, le CNU 27 a reçu environ 600 candidatures MCF (50 PR). Sur ces candidatures, environ 500 dossiers de MCF (30 PR) ont été examinés et sur ces dossiers 60 % de MCF (70 % de PR) ont été qualifiés.

Pour les dossiers qui étaient recevables, nous pouvons trouver parmi les causes de non qualification :

- hors section pour un quart des dossiers ;
- pour les trois autres quarts :
 - 60 % pour des motifs liés à la recherche ;
 - 30 % pour des motifs liés à l'enseignement ;
 - 10 % pour des motifs liés à la recherche et à l'enseignement ;
 - parfois par défaut d'information suffisante dans les dossiers.

Les dossiers qui sont étudiés doivent faire apparaître :

- un curriculum vitae (i.e. un rapport d'activité) de 5 à 15 pages présentant les activités en matière d'enseignement, de recherche, d'administration et d'autres responsabilités collectives ;
- une pièce justificative de diplôme (doctorat ou HDR) ;
- le rapport de soutenance ;
- les rapports sur le manuscrit ;
- un exemplaire des travaux, ouvrages et articles (nombre limité !) ;
- des justificatifs d'enseignement (optionnel, très fortement recommandé) ;
- des lettres de recommandation (optionnel).

Une fois les dossiers de candidature réceptionnés, une vérification préalable est effectuée par le MESR pour statuer sur la conformité administrative des pièces obligatoires. Ce point est hors de la portée des sections du CNU. Les dossiers recevables sont ensuite transmis à la section. Le processus d'évaluation est alors mis en place par le CNU 27 : expertise par deux rapporteurs membres de la session, présentation du dossier par les rapporteurs lors de la session dédiée à la qualification, discussion et évaluation collégiales par les membres siégeant et enfin notification de qualification ou de non qualification avec argumentaire. Pour le bon traitement des dossiers, une démarche éthique est mise en œuvre. En premier lieu, deux rapporteurs sont désignés pour chaque dossier : un expert du domaine et un non-expert. Il ne peut y avoir de lien quelconque entre le candidat et les rapporteurs. Les rapporteurs ne communiquent pas entre eux ni avec le candidat. En cas de candidatures réitérées plusieurs années de suite, les rapporteurs changent, et il n'y a pas de traitement géographique des dossiers ni d'effet mémoire. Enfin, les rapporteurs ne sont pas décisionnaires : ils fournissent un avis argumenté qui sert aux discussions lors de la session. Lors d'une session, 50 % du CNU 27 siègent pendant 4 à 5 jours pour traiter l'ensemble des dossiers reçus. Chacun de ces dossiers est rapporté individuellement. Les deux rapporteurs présentent le dossier : un premier rapport complet est produit par le rapporteur expert du domaine et un rapport complémentaire et éventuellement contradictoire est produit par le second. Le jugement est ensuite collégial, par consensus ou plus marginalement par vote.

RIPEC C3

Lors de la campagne de 2022 pour la RIPEC C3, 794 personnes ont déposé un dossier : 592 MCF, dont 28 % de femmes (26 % de la section) et 202 PR, dont 16 % de femmes (19 % de la section). Ces taux sont équivalents à ceux de la campagne 2021 pour l'ancienne prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).

Pour la session 2022, l'évaluation porte sur les quatre dernières années (du 01/01/2018 au 31/12/2021). Sur cette fenêtre temporelle, les personnels qui ont eu un congé (maternité, paternité, parental, longue maladie, etc.) ou un temps partiel sont encouragés à étendre d'eux-mêmes la période dans leur rapport d'activité. Pour un congé maternité, il est admis que l'extension porte au-delà de la durée du congé lui-même et puisse aller jusqu'à 18 mois. Pour les autres cas, l'extension peut aller jusqu'à concurrence de la durée pour un arrêt, ou au prorata de la durée pour un temps partiel.

Les dossiers exposant une activité que l'on peut considérer comme normale (volume statutaire d'interventions et contributions scientifiques) recueillent un avis favorable de la section. L'avis très favorable est attribué aux dossiers qui ont fait remonter des responsabilités importantes, un investissement ayant eu une portée reconnue significativement dans la communauté ou des contributions, une production en recherche ou en pédagogie qui ont eu un impact important.

Les tâches collectives qui sont prises en compte sont les fonctions qui comportent une part significative de gestion, comme la responsabilité d'un département, qui implique la gestion des personnels BIATSS ou du budget. Les activités pédagogiques ou scientifiques avec une forte part administrative sont aussi prises en compte pour les tâches collectives. La section 27 considère que les heures complémentaires, même lorsque celles-ci sont en nombre très élevé, ne sont pas un critère suffisant pour émettre un avis très favorable.

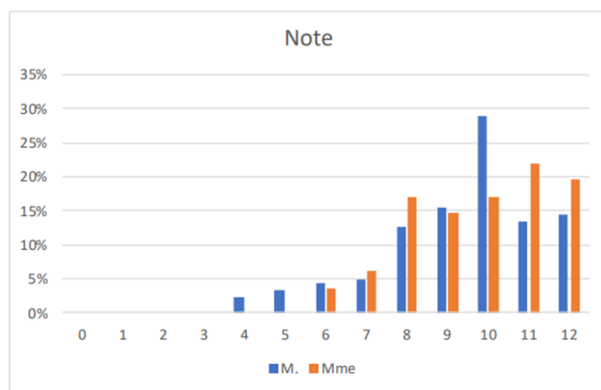
Voici un tableau récapitulatif de l'avis rendu par le CNU sur les dossiers pour la campagne de 2022 :

	Activité pédagogique			Activité scientifique			Responsabilités collectives et tâches d'intérêt général		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
MCF	397	192	3	299	213	80	175	128	289
PR	105	91	6	113	84	5	108	61	33

Il est à noter que la procédure d'attribution de la prime individuelle évolue à compter de la campagne 2023. Désormais, les instances de consultation (CAc restreint et sections du CNU) rendront chacune un avis unique pour l'ensemble du dossier du candidat, et préciseront au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. L'avis du CNU sera rendu préalablement à celui du conseil académique.

Promotion interne - Repyramidage

Dans le cadre de la promotion interne (repyramidage), l'évaluation se fait par rapport à deux volets, acquis de l'expérience et aptitude professionnelle, et plus précisément l'investissement pédagogique, l'activité scientifique, et les responsabilités collectives et d'intérêt général. Les avis rendus sont : avis très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C). Un commentaire est également produit : il indique les statistiques sur les avis rendus et une ou des phrases explicitant et soulignant les points majeurs de l'avis validé par toute la section. Un avis A est converti en deux points, un B en un point, un C en zéro. La note finale de chaque évaluation prend en compte les 6 avis, et donne ainsi une note comprise entre 0 et 12. Le graphique suivant donne les pourcentages de dossiers par note et par genre :



Répartition des pourcentages de dossiers par note

Lorsque la section examine les dossiers, elle ignore le nombre de supports ouverts par les établissements. L'avis des établissements ne fait pas partie du processus de décision de la section ; il est indépendant. Tous les dossiers d'un même établissement ou site (hors Paris) sont examinés à la suite, ce qui permet de faciliter la prise en compte relative d'un même contexte local. Dans le cas de sites avec plusieurs établissements, il n'y a pas d'interclassement des dossiers des différents établissements : tous les dossiers d'un même établissement sont examinés à la suite.

L'ensemble de la carrière depuis le recrutement est considéré, de même que la dynamique du dossier sur les années récentes. Le tableau suivant synthétise les avis rendus par la section 27 pour tous les critères pris en compte.

	Investissement pédagogique			Activité scientifique			Responsabilités collectives et d'intérêt général		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Acquis de l'expérience	227	35	1	214	48	1	126	115	22
Aptitude professionnelle	177	85	1	167	90	6	78	141	44

Pour mettre toutes les chances de leur côté, les candidats doivent respecter la trame fournie pour le rapport d'activité. Il faut indiquer tous les faits importants dans l'ensemble de la carrière, depuis le recrutement et donc l'accès au corps MCF. Il faut bien présenter les responsabilités dans les bonnes catégories, même s'il est vrai qu'elles sont parfois de natures multiples (pédagogiques, collectives, scientifiques). Pour cela, il faut se référer à la répartition proposée par la trame : direction, animation, montage de formations, responsabilités d'UE, parcours, formation pédagogique, direction de composante... Une part prépondérante d'activités de gestion (budget, recrutements, encadrement...) relève des responsabilités collectives (par exemple, responsable de département).

Une responsabilité partagée doit être associée à une répartition, en indiquant un pourcentage, les dates de début et de fin...

Des dossiers trop succincts sur la description de tâches collectives (liste d'items, une ligne) sont insuffisants pour informer la section de toutes les informations pertinentes permettant d'appréhender la carrière.

Le bilan pour la campagne de 2022 est le suivant :

- 271 candidatures : 263 candidatures ont été examinées, 8 ayant été lauréates d'un concours de professeur des universités ;
- 52 établissements, 31 % femmes, 69 % hommes ;
- 121 « méritent de donner lieu à audition », 36 % femmes, 64 % hommes ;
- Sur les 263 candidatures examinées : 69 promues au repyramidage, dont 31 au titre de 2021 et 38 au titre de 2022 :
 - parmi les 69, 23 femmes (33 %) et 46 hommes (67 %) ;
 - parmi les 69, 59 ont obtenu « mérite de donner lieu à audition » ;
 - ces 59 candidatures émanent de 44 établissements.

Les sessions contingentées

Avancement de grade

La liste des promouvables de l'année se base sur la situation future des personnels au 31 décembre de l'année courante. Pour les MCF, le passage de la classe normale (CN) vers la hors classe (HC) est possible à partir du septième échelon de la classe normale et 5 ans d'ancienneté, et le passage à l'échelon exceptionnel de la hors classe est possible après 3 ans dans le sixième échelon de la HC. Pour les PR, il n'y a pas d'ancienneté requise pour le passage à la première classe, il faut 18 mois dans la première classe pour demander à passer classe exceptionnelle 1 (CE1), et le passage à la classe exceptionnelle 2 (CE2) peut être demandé après 18 mois dans la CE1.

Le nombre de promotions à une année N est calculé à partir du nombre de personnes qui peuvent être promues et qui remplissent les conditions d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente. À l'échelle nationale, la moitié des supports de

promotions attribuables est gérée par le CNU (la section 27 pourvoyant l'intégralité de ces supports); l'autre moitié est gérée par les établissements (à qui il arrive de ne pas pourvoir l'intégralité de ces supports). Une fois ce nombre calculé, 20 % sont réservés pour les MCF de la CN qui peuvent passer HC. Le nombre de MCF qui peuvent passer de la HC à l'échelon exceptionnel est calculé avec l'objectif d'avoir 10 % des MCF dans ce grade en 2023.

Pour les PR, le passage de la classe 2 à la classe 1 concerne 15 % des personnes qui peuvent être promues, celui de la classe 1 vers la CE1 15 % des personnes qui peuvent être promues, et enfin celui de la CE1 vers la CE2 21 % des personnes qui peuvent être promues.

Quelques chiffres pour les trois dernières années pour les différentes promotions demandées (extraits des comptes rendus de sessions disponibles sur le site⁴ du CNU 27) :

	2020			2021			2022		
	NbCand	CNU27	Etab.	NbCand	CNU27	Etab.	NbCand	CNU27	Etab.
MCF HC	242	50	51	251	59	63	238	73	N/A
MCF EX	68	23	26	48	17	4	61	24	N/A
PR1C	100	19	22	90	17	17	82	17	N/A
PREX1	104	23	21	96	22	19	89	20	N/A
PREX2	63	16	10	68	17	14	83	17	N/A
Total	577	131	130	553	132	117	553	151	N/A

Taux de réussite hommes / femmes pour les deux dernières années :

	2021		2022	
	F	H	F	H
MCF HC	34%	20%	45%	26%
MCF EX	58%	28%	48%	34%
PR1C	15%	19%	33%	19%
PREX1	33%	21%	31%	21%
PREX2	43%	20%	29%	18%
Total	35%	21%	41%	23%

La section 27 évalue les dossiers de demande de promotion selon les activités d'enseignement, la recherche, l'encadrement, l'investissement dans les tâches collectives et la visibilité. L'importance des différents éléments est modulée en fonction de la promotion demandée. La section est également attentive à l'évolution du dossier depuis l'entrée dans le corps ou la dernière promotion. Pour rappel, le CNU 27 affecte l'intégralité des supports de promotion qui lui sont alloués. La hiérarchisation des dossiers est comparable à un « concours » :

- analyse multicritères aboutissant à une hiérarchisation des dossiers ;
- mode « concours » : évaluation relativement aux autres dossiers en présence ;
- autrement dit : ne pas avoir la promotion ne signifie évidemment pas que le dossier n'est pas de bonne qualité.

4. <https://cnu27.univ-lille.fr>.

Chaque dossier envoyé au CNU 27 est étudié au préalable par des rapporteurs qui étudient l'ancienneté depuis la dernière promotion, les activités de recherche, les activités d'enseignement, les tâches collectives et, pour les PR, les encadrements doctoraux. Il n'y a pas d'ordre d'importance entre ces différents critères. Avant la session, une réunion par visio-conférence permet d'élaborer une première hiérarchisation des dossiers au sein d'une triplette de rapporteurs. Pendant la session, qui dure 5 jours, tous les dossiers sont présentés avant les échanges et les prises de décision. Au vu de la volumétrie des candidatures, chaque rapporteur a une trentaine de dossiers à évaluer.

Lorsqu'il y a plusieurs candidatures provenant d'un même établissement, voire d'une même ville, des rapporteurs communs sont désignés. Cependant, il n'y a pas de répartition géographique et/ou thématique préalable des promotions. Lorsque des candidats soumettent une candidature plusieurs années de suite, au moins l'un des rapporteurs est renouvelé.

CRCT

Les congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) sont une dispense d'enseignement qui permet « d'approfondir, de débiter, de finaliser des projets de recherche ». Il est possible de bénéficier d'un CRCT :

- de 6 mois tous les trois ans d'activité. Il faut noter que le délai entre deux CRCT court à compter de la fin du premier ;
- de 12 mois par période de six ans d'activité. Il y a une exception pour les enseignants-chercheurs qui sont nommés depuis au moins trois ans et qui peuvent bénéficier d'un premier CRCT de 12 mois.

Lors du dépôt du dossier, la durée souhaitée du CRCT est précisée par les candidats : un ou deux semestres. Si, au terme de la procédure CNU puis établissement, un candidat qui avait précisé n'accepter que 2 semestres se voit attribuer un unique semestre, alors l'établissement revient vers lui en lui demandant s'il maintient « 2 semestres uniquement » ou s'il accepte un seul semestre. Dans le premier cas, il n'obtient au final aucun CRCT, et dans le second cas, il obtient un semestre. Dans le cas des demandes de deux semestres, il est possible d'obtenir un semestre par le CNU 27 et un semestre par l'établissement. Enfin, il est possible de demander un CRCT après un congé maternité ou parental ou d'adoption. Toutefois, depuis 2023, ces examens se font seulement au local : le CNU ne se prononce plus sur les demandes de ce type ⁵.

Le contingent annuel du CNU correspond à 40 % du nombre de semestres attribués par les établissements l'année universitaire précédente. Le tableau suivant

5. Circulaire du MESR du 18 octobre 2021 sur les conditions d'attribution et d'exercice des CRCT accordés aux enseignants-chercheurs, https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CRCT/CircCRCT_18octobre2021etAnnexe.pdf.

indique le nombre de semestres accordés chaque année par rapport au nombre de candidatures pour les quatre dernières années :

	2020	2021	2022	2023
Nb semestres CNU 27	18	19	18	18
Nb de candidatures	71 (77 sem MCF + 33 sem PR)	82 (58 sem MCF + 24 sem PR)	51 (61 sem MCF + 11 sem PR)	60 (60 sem MCF + 33 sem PR)

Comme ce tableau l'illustre, le taux de pression élevé implique qu'il y a une faible probabilité que le CNU attribue deux semestres à un même candidat.

Chaque dossier est préalablement étudié par deux rapporteurs, puis une triplette de trois rapporteurs est créée. Les points qui sont particulièrement regardés sont tout d'abord la qualité du dossier (clarté des informations, motivation de la demande), la nature du projet (en insistant sur l'originalité et l'impact pour le candidat), la maturité et la crédibilité du projet et enfin l'intérêt du projet pour la section 27. Une fois les dossiers évalués par les rapporteurs, une session de deux jours est organisée pour échanger sur les dossiers. De ces échanges émergent deux listes : une liste principale et une liste complémentaire. Enfin, une personne bénéficiaire d'une prime individuelle RIPEC C3 la conserve pendant la durée du CRCT. Il est possible de convertir la prime fonctionnelle RIPEC C2 ou la prime individuelle RIPEC C3 en décharge de service à hauteur d'un maximum de 2/3 du service, selon les modalités définies par le CA des établissements. Cependant, ce dispositif n'est plus une conversion en CRCT.

Suivi de carrière

Le MESR a prévu une refonte du dispositif de suivi de carrière à partir de l'année prochaine. Nous nous concentrons ici sur le processus tel qu'il a été mis en œuvre jusqu'en 2022. Le principe du suivi de carrière consistait ainsi en une étude du dossier des enseignants-chercheurs tous les cinq ans avec quelques exceptions :

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

Tout enseignant-chercheur peut, s'il le désire, déposer un dossier. En section 27, le suivi de carrière n'est pas considéré comme une évaluation des activités. Il s'agit pour la section 27 d'un outil permettant aux enseignants-chercheurs qui le souhaitent, d'instaurer un échange avec la section sur leur déroulé de carrière, le contexte d'exercice de leurs missions et leurs conditions de travail. Le non-dépôt d'un dossier (ou le dépôt d'un dossier vide) est notamment sans conséquence sur les autres demandes

qui seraient faites ultérieurement auprès du CNU 27. Le dossier de suivi de carrière fait cinq pages maximum, et il n'y a pas de cadre défini pour l'élaborer. Pour les dossiers qui font état de difficultés, le bureau prend contact avec la personne concernée directement. Les dossiers envoyés font remonter que les enseignants-chercheurs sont motivés et impliqués, qu'ils aiment leur métier et ont à cœur de remplir leurs missions mais qu'ils font face à de nombreuses difficultés : les charges d'enseignement et administratives qui augmentent, la mise en place du BUT pour les collègues concernés dans des délais très courts qui a dégradé les conditions d'exercice de beaucoup, les différents épisodes de restrictions sanitaires du fait de la pandémie de COVID, les fusions et restructurations d'universités qui engendrent, dans de nombreux cas, des conditions de travail plus complexes, la prise en compte de l'interdisciplinarité et les difficultés de mobilité.