

Ce compte-rendu présente les travaux de la section depuis le dernier rapport rendu public en octobre 2019.

1. Changement au Bureau

Le Bureau mis en place le 27 novembre 2019 (voir CR des élections transmis à la communauté par courriel du 29 mai 2020) a été modifié : Catherine ACHARD ayant été promue Professeure des Universités a dû être remplacée au poste de Vice-Présidente du collège B. Madame Valérie DOS SANTOS MARTINS a été élue lors de la session de promotions fin août 2020. Son poste d'assesseur du collège B étant libéré, Madame Marie-Ange MANIER a été élue et a rejoint le Bureau.

2. Session Qualifications et CRCT 2020 : du 27 au 31 janvier 2020

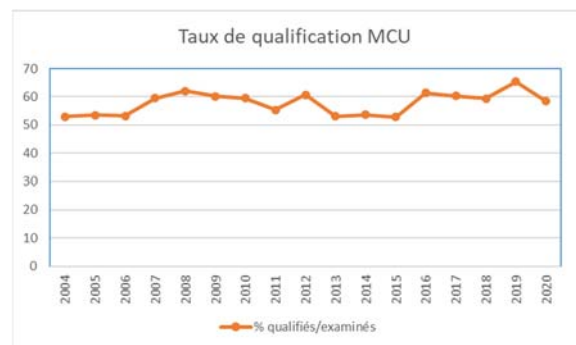
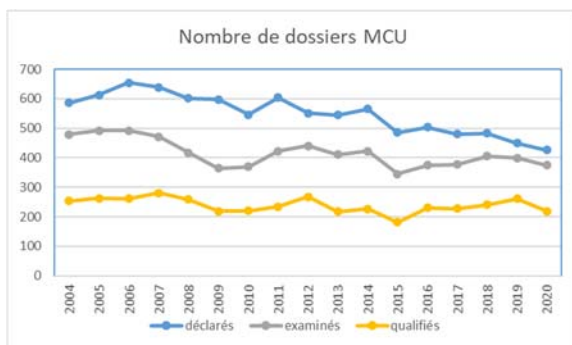
41 MCU et 38 PU ont été mobilisés.

2.1. Session Maitres de Conférences

Deux rapporteurs sont désignés sur chaque dossier : un MCU et un PU (ou MCU HDR) pour les candidatures à la qualification MCU, et deux PU pour les candidatures à la qualification PU. Le dossier d'un candidat n'est pas examiné deux années de suite par un même rapporteur.

427 dossiers ont été déclarés sur Galaxie dont 375 effectivement déposés et validés administrativement par le Ministère, donc examinés, traduisant une baisse significative (24 dossiers).

18 candidatures ont été jugées « hors section ». Pour 10 dossiers, la section a refusé l'équivalence du doctorat. Enfin, 219 candidats ont été qualifiés, soit un taux de qualification dans la moyenne habituelle.



Comme les années précédentes, le motif de non qualification reste lié, dans près de 80% des cas, à la production scientifique qui est jugée insuffisante en quantité ou en qualité (journaux non JCR ou de qualité médiocre). La section reconnaît les revues applicatives, mais en compléments d'articles dans des journaux relevant de ses thématiques.

Lorsque le dossier décrit de façon trop succincte les activités d'enseignement, il devient impossible d'évaluer la capacité du candidat à exercer les fonctions de maître de conférences. C'est également un motif de refus.

Un bon dossier type correspond à :

- une thèse obtenue en 36-39 mois, ayant conduit à un article (paru ou acceptation définitive) dans une revue internationale référencée JCR, reconnue comme relevant de la section 61 et de bon niveau, dont le candidat est contributeur principal (1^{er} auteur) ;
- un volume cumulé de 96 HTD en présentiel dans l'enseignement supérieur.

Pour les docteurs présentant leur candidature à la qualification 3 ans et quelques mois (classiquement 3 ans et 3 mois) après le début de leur activité de recherche (marquée par le début de la thèse), la section prend en compte les publications dans les actes des grandes conférences internationales de référence du domaine (au moins 2).

Dans les cas de demande de requalification, la section 61 attend une continuité dans l'activité en termes de production scientifique (2 revues en 4 ans) et d'enseignement, en tenant compte du contexte d'exercice. La qualification n'est pas acquise « à vie », mais pour une durée de 4 ans.

Le processus de qualification ne saurait se résumer à la comparaison d'un dossier à des seuils. Il est recommandé de ne pas chercher à se caler sur des minimums. La section prend en compte l'ensemble du dossier. Des différences par rapport à ce qui est mentionné plus haut sont admises, à condition de fournir des justifications claires.

2.2. Session Professeurs

146 dossiers ont été déclarés sur Galaxie, soit 11 de plus que l'année précédente, et 134 déposés et validés administrativement par le Ministère, donc examinés. Comme l'an passé, nous avons constaté une grande proportion du nombre de candidats à une requalification, conséquence de la pénurie d'emplois de Professeurs publiés ces dernières années.

Aucun dossier n'a été jugé « hors section ». La section n'a refusé l'équivalence de l'HDR que pour un dossier. Enfin, 106 candidats ont été qualifiés. Le taux de qualification atteint un record à 79%.



Comme pour les MCU, la non-qualification est majoritairement liée à la recherche (production scientifique et/ou encadrement doctoral insuffisants, manque d'autonomie en recherche). Concernant l'enseignement,

il s'agit généralement de volume insuffisant (pour des personnes qui ne sont pas de statut universitaire) ou de dossiers mal construits, ne permettant pas d'apprécier les activités pédagogiques.

La section ne retient que les activités de recherche « nouvelles », non liées à la thèse. Un minimum de 3 articles de revues internationales indexées JCR est exigé. Une continuité dans le rythme des activités de recherche et la publication régulière d'articles en revue sont attendues. Les revues doivent être de bon niveau et relever de la section. Le candidat doit avoir mené à bien l'encadrement de thèses ayant été soutenues, pour un taux cumulé (et attesté) d'au moins 50% ne prenant en compte que les co-encadrements supérieurs à 25 %. Ces encadrements doivent avoir donné lieu à des publications en revues avec les doctorants comme contributeurs principaux.

Les activités d'enseignement sont souvent insuffisamment décrites. L'implication personnelle, la mise en place de nouveaux enseignements, les points de vue sur l'enseignement ou les publications à caractère pédagogique sont des éléments positifs.

Pour les requalifications, la section attend une continuité dans l'activité, en particulier la régularité de l'encadrement doctoral et la publication d'articles de revues indexées JCR et de bon niveau (2 sur les 4 dernières années).

D'une manière générale, la qualité prime sur la quantité. Il est recommandé de ne pas se caler sur les valeurs minimales énoncées ci-dessus.

Cette année, après diffusion des résultats, très peu de candidats ont réclamé des explications (par rapport à la cinquantaine des autres années). En effet, la section a décidé de déposer les rapports rédigés préalablement à la session sur Galaxie. Les candidats y trouvent les motifs de refus.

Deux candidats à la qualification MCU et un candidat à la qualification PU ont entamé une procédure de recours auprès du groupe IX (prévue dans le cas de deux échecs consécutifs). Ils ont été invités à défendre leurs dossiers oralement le 29 juin. Un candidat MCU ne s'est pas présenté. Le groupe a confirmé la décision de non-qualification de la section pour l'autre. En revanche, le groupe a qualifié le candidat PU qui a fait état de plusieurs articles en revue publiés après la plénière de janvier.

2.3 Session CRCT

Les dossiers de CRCT ont été examinés par deux rapporteurs, appartenant au même corps que le candidat. En 2020 :

- nombre de dossiers déposés : 20 dont 6 PU et 14 MCU (27 dont 6 PU et 21 MCU en 2019)
- nombre de semestres demandés : 33 (40 en 2019)
- nombre de semestres disponibles : 10 (comme en 2019)

Cette année, comme l'an passé, les dossiers étaient plutôt bien préparés ! Auparavant, nous regrettions :

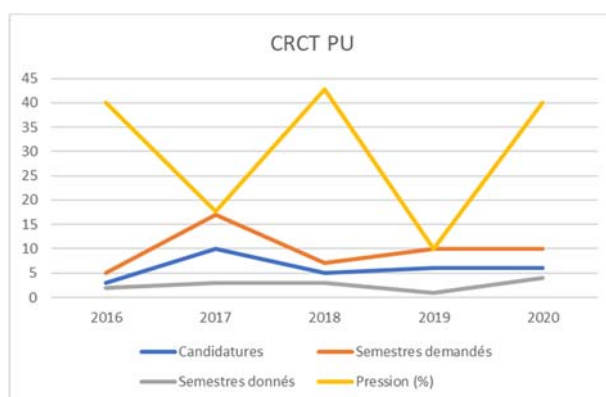
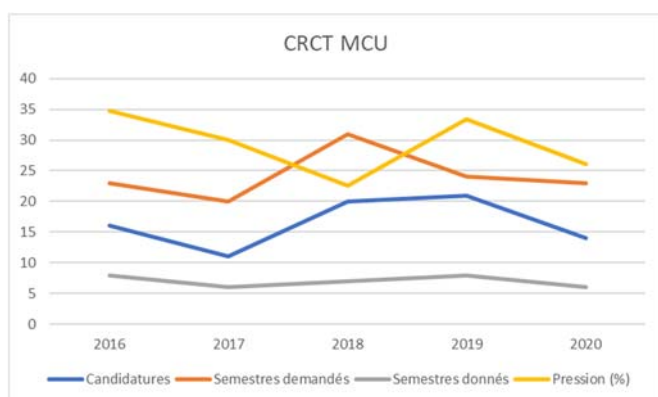
- projet scientifique vague, voire absent ;
- pas de lettres de soutien (du directeur du labo d'appartenance, ...) ;
- préparation du départ non expliquée (transfert des enseignements, des encadrements, ...) ;
- pas de lettre d'invitation de la structure d'accueil, ...

Les candidats suivent maintenant les recommandations disponibles sur le site de la section sur lequel ils trouvent les conseils nécessaires à la rédaction de leur dossier.

Mais la section déplore à nouveau le nombre de semestres ridiculement faible ouvert à l'attribution nationale, laissant à chacun l'espoir mathématique d'en obtenir un tous les 196 ans ... Quatre semestres ont été attribués à 3 PU et 6 à 4 MCU (1 seul semestre à un PU et 8 à des MCU en 2019). Une liste complémentaire de 8 semestres a été établie pour pallier d'éventuels désistements.

En effet, de nombreux semestres sont réattribués sur cette liste complémentaire car beaucoup de lauréats de la liste principale obtiennent des délégations (CNRS, Inria, ...) ou renoncent pour des raisons personnelles (souvent de logistique familiale). La pression est donc raisonnable à cause de la forte autocensure des membres de la section.

Une nouveauté cette année : les sections du CNU n'avaient pas à prendre sur leur contingent de semestres les enseignants-chercheurs ayant fait une demande après un congé de maternité, ou congé parental. Elles ne devaient émettre qu'un avis pour traitement en local par les établissements. Une demande a été étudiée dans ce cadre cette année pour laquelle la section a donné un avis favorable.



3. Coopération HCERES-CNU

La coopération entre le HCERES et le CNU se poursuit pour l'organisation des comités d'experts en charge de l'évaluation des unités de recherche. L'accord de coopération prévoit que la préparation d'une vague d'évaluation soit phasée ainsi :

- Bilan de la vague passée et enseignements à en tirer pour améliorer le processus ;
- Présentation par le délégué scientifique du HCERES de la vague à évaluer ;
- Discussion sur de possibles présidents pour les différentes unités de recherche ;
- Choix du domaine de compétence du représentant du CNU, dont le nom sera proposé par la section.

Comme chaque année en mars, nous avons été saisis par l'HCERES pour la mise en place des comités de neuf unités de la vague B. Nous avons négocié pour chaque laboratoire le nom du participant CNU, choisi dans une liste de membres de la section « séniors » volontaires.

4. Impact de la crise sanitaire

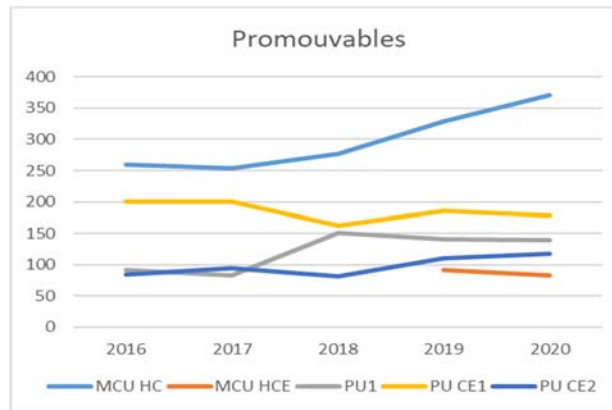
Le confinement nous a contraint à bouleverser notre calendrier habituel (promotions en mai, PEDR en juin, et suivi de carrière en septembre). Repoussée une première fois en juin, il a fallu décaler une seconde fois la session d'avancement qui s'est finalement tenue fin août. La session PEDR a été repoussée en septembre, et le suivi en novembre. Le Bureau tient à remercier tous les membres de la section pour leur adaptabilité aux événements.

5. Promotions 2020

27 MCU et 35 PU ont été mobilisés du 24 au 28 août 2020.

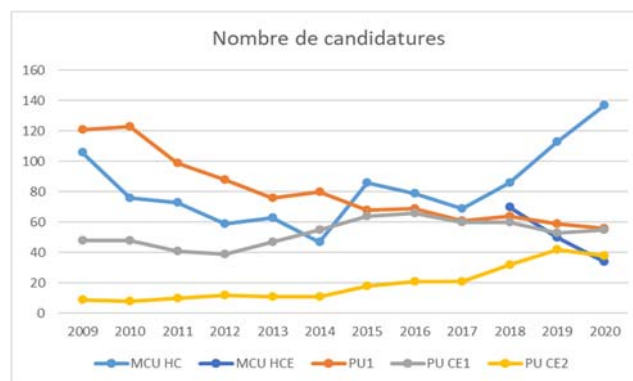
Le tableau suivant donne l'évolution du nombre des promouvables par rapport à l'an passé (nombre, (% d'évolution)).

Promouvables à la MCU HC	Promouvables à la MCU HCE	Promouvables à la PU1	Promouvables à la PU CE1	Promouvables à la PU CE2
371 (+13%)	83 (-10%)	139 (-1%)	178 (-4%)	118 (+6%)



Celui-ci donne l'évolution du nombre des candidatures (nombre, (% augmentation)) :

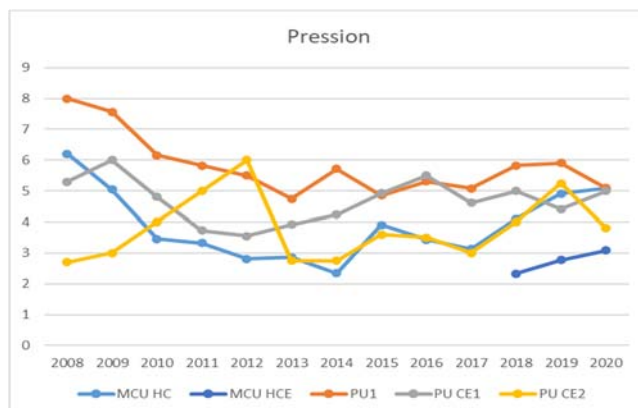
Candidats à la MCU HC	Candidats à la MCU HCE	Candidats à la PU1	Candidats à la PU CE1	Candidats à la PU CE2
137 (+21%)	34 (-32%)	56 (-5%)	55 (-4%)	38 (-10%)



Le nombre de promotions au titre du CNU en 2020 était relativement stable (nombre (différentiel par rapport à 2019)) :

Promotions à la MCU HC	Promotions à la MCU HCE	Promotions à la PU1	Promotions à la PU CE1	Promotions à la PU CE2
27 (+4)	11 (-7)	11 (+1)	11 (-1)	10 (+2)

On note une augmentation massive et continue depuis 4 ans du nombre de candidats à la Hors Classe des MCU. En effet, le corps vieillit car il y a peu d'emplois de Professeurs. La pression augmente pour les concours MCU et PU CE1.



Le reste des promotions est attribué localement, sauf pour les établissements à faibles effectifs dont les candidats ne peuvent être promus qu'au niveau national. La section a été vigilante sur cet aspect, mais la qualité des candidats relevant de ces « petits » établissements a induit pour eux un taux de promotion souvent supérieur à leur poids relatif dans la section. Ce poids actualisé chaque année par le Ministère, conduit ce dernier à calculer leur possibilité théorique de promotion, qui n'est donnée qu'à titre indicatif.

	Possibilité théorique de promotions	Candidats	Promus
Accès à MCU HC	1,1	1	0
Accès à MCU HCE	Non communiqué	1	1
Accès à PU1	0,9	3	0
Accès à PUCE1	1	5	2
Accès à PUCE2	0,8	3	3

Promotion des candidats relevant d'établissements à faible effectif

La section est également sensible à la répartition femmes/hommes des promus. Sans avoir déterminé de quotas *a priori*, elle constate que la qualité des dossiers des candidates a induit pour elles, pour 3 des 5 concours, un taux de promotion largement supérieur à leur part relative chez les candidats.

	Part des femmes dans le corps	Part des candidates	Part des promues
Accès à MCU HC	21 %	20 %	11 %
Accès à MCU HCE	21 %	21 %	27%
Accès à PU1	11 %	9 %	27%
Accès à PUCE1	11 %	18 %	27%
Accès à PUCE2	11 %	9 %	0 %

Promotion des candidates

Listes des candidats proposés sur le contingent du CNU :

Avertissement : ces listes ne présentent aucun caractère officiel et seuls les résultats transmis par le Ministère font foi.

Promotions Maître de Conférences Hors-Classe

AMARI	SAID	UNIVERSITE PARIS 13
AUBRY	ALEXIS	UNIVERSITE DE LORRAINE
BENOIT	PASCAL	UNIVERSITE DE MONTPELLIER
BOURGUIGNON	SEBASTIEN	ECOLE CENTRALE DE NANTES
CARDIN	OLIVIER	UNIVERSITE DE NANTES
COLIN	GUILLAUME	UNIVERSITE D'ORLEANS
DAMM	GILNEY	UNIVERSITE D'EVRY VAL D'ESSONNE
DEFOORT	MICHAEL	UNIV. POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE
DENIS	LOIC	UNIVERSITE DE SAINT-ETIENNE
DJERMOUNE	EL-HADI	UNIVERSITE DE LORRAINE
FERRE	GUILLAUME	INP DE BORDEAUX
FOURNIER	CORINNE	UNIVERSITE DE SAINT-ETIENNE
GAUTIER	MATTHIEU	UNIVERSITE RENNES 1
GINOUX	JEAN-MARC	UNIVERSITE DE TOULON
GIREMUS	AUDREY	UNIVERSITE DE BORDEAUX
GOUPIL	ALBAN	UNIVERSITE DE REIMS
LAGHROUCHE	SALAH	UNIV TECHNO BELFORT-MONTBELIARD
LARABI	MOHAMED	UNIVERSITE DE POITIERS
LHOMMEAU	MEHDI	UNIVERSITE D'ANGERS
MESSAI	NADHIR	UNIVERSITE DE REIMS
MONCEL	JULIEN	UNIVERSITE TOULOUSE 1
NAIT SIDI MOH	AHMED	UNIVERSITE D'AMIENS
PETITJEAN	CAROLINE	UNIVERSITE DE ROUEN
VERRON	SYLVAIN	UNIVERSITE D'ANGERS
CORREA-VICTORINO	ALESSANDRO	UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE COMPIEGNE
WOLF	CHRISTIAN	INSA DE LYON
ZEMOUCHE	ALI	UNIVERSITE DE LORRAINE

Promotions à l'échelon exceptionnel des Maître de Conférences Hors-Classe

AVILA-GOMEZ	MANUEL	UNIVERSITE D'ORLEANS
BIGAND	MICHEL	CENTRALE LILLE INSTITUT
CAUFFRIEZ	LAURENT	UNIV. POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE
FAUVET	ERIC	UNIVERSITE DE DIJON
FESQUET	LAURENT	INP DE GRENOBLE
GEHIN	ANNE-LISE	UNIVERSITE DE LILLE
COLLOMB / HAFEMEISTER	LAURENCE	ENSEA DE CERGY
LANUSSE	PATRICK	INP DE BORDEAUX
OTHMAN	SAMI	UNIVERSITE LYON 1 (CLAUDE BERNARD)
OULHADJ	HAMOUCHE	UNIVERSITE PARIS EST CRETEIL (PARIS 12)
TREUILLET	SYLVIE	UNIVERSITE D'ORLEANS

Promotions Professeur 1^{ère} Classe

BACHELIER	OLIVIER	UNIVERSITE DE POITIERS
BARROS	ANNE	CENTRALESUPELEC
CHAILLET	ANTOINE	CENTRALESUPELEC
CHAINAIS	PIERRE	CENTRALE LILLE INSTITUT
EL YACOUBI	SAMIRA	UNIVERSITE DE PERPIGNAN
GHANES	MALEK	ECOLE CENTRALE DE NANTES
HONEINE	PAUL	UNIVERSITE DE ROUEN
KULCSAR	CAROLINE	UNIVERSITE PARIS SACLAY
LAHAYE	SEBASTIEN	UNIVERSITE D'ANGERS
LIEBGOTT	HERVE	UNIVERSITE LYON 1 (CLAUDE BERNARD)
MOUSSAOUI	SAID	ECOLE CENTRALE DE NANTES

Promotions Professeur de Classe Exceptionnelle 1^{er} échelon

ANGHEL	LORENA	INP DE GRENOBLE
AUTRIQUE	LAURENT	UNIVERSITE D'ANGERS
DJEMAI	MOHAMED	UNIV. POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE
FADILI	MOHAMED	ENSI DE CAEN
FERRARI	ANDRÉ	UNIVERSITE COTE D'AZUR
FORSTER	PHILIPPE	UNIVERSITE PARIS 10 (NANTERRE)
HARBA	RACHID	UNIVERSITE D'ORLEANS
HUMEAU / HEURTIER	ANNE	UNIVERSITE D'ANGERS
PERRIER	PASCAL	INP DE GRENOBLE
LE FORT / PIAT	NADINE	ENS MECANIQUE & MICROTECH. BESANCON
SNOUSSI	HICHEM	UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE TROYES

Promotions Professeur de Classe Exceptionnelle 2^{ème} échelon

CHANUSSOT	JOCELYN	INP DE GRENOBLE
JAUFFRET	CLAUDE	UNIVERSITE DE TOULON
KONCAR	VLADAN	ENSAIT DE ROUBAIX
LE GORREC	YANN	ENS MECANIQUE & MICROTECH. BESANCON
LEFEBVRE	DIMITRI	UNIVERSITE DU HAVRE
OUTBIB	RACHID	UNIVERSITE AIX-MARSEILLE
PESQUET	JEAN-CHRISTOPHE	CENTRALE SUPELEC
TRENTESAUX	DAMIEN	UNIV. POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE
VANDERHAEGEN	FREDERIC	UNIV. POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE
ZENG	XIANYI	ENSAIT DE ROUBAIX

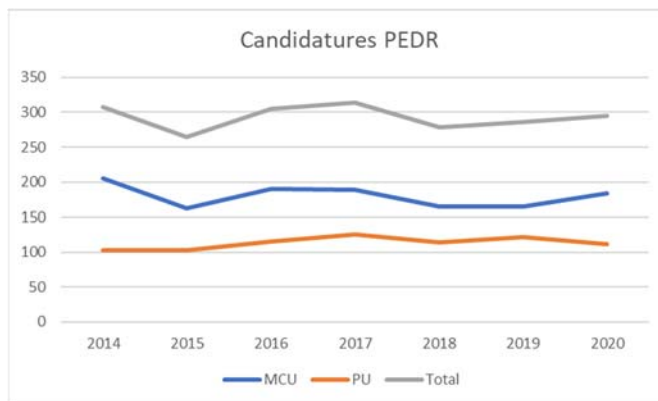
6. PEDR 2020

La session plénière s'est tenue du 14 au 18 septembre 2020. Cette année, 294 dossiers ont été soumis, soit 8 de plus qu'en 2019 (121 PU et 165 MCU), Cette hausse d'environ 2,5% est minime, mais on n'ose imaginer ce qui se serait passé sans l'appel à une réaction collective et solidaire sur la liste [cnu61-tous], pour qu'un très grand nombre de dossiers soit déposés, et ainsi que plus de PEDR puissent être attribuées... On rappelle que les avis finaux (A, B, ou C) que la section rend doivent obéir à des quotas (20, 30 et 50%) **des candidatures !**

Aussi, la section encourage tous les collègues au dépôt « mécanique » de dossiers, même vides, pour augmenter le nombre de lauréats.

La hausse s'exprime essentiellement chez les MCU qui ont déposé 183 dossiers, soit 18% de plus qu'en 2019.

En revanche les PU candidatent de moins en moins. Seuls 111 dossiers ont été déposés (-10%).



Chaque dossier a été examiné au préalable par deux rapporteurs. L'affectation des rapporteurs est faite sur une base géographique (les dossiers d'un même établissement sont traités par au moins un même rapporteur) en veillant à éviter les situations de conflit d'intérêts. Les rapports sur les candidatures de professeurs sont faits uniquement par des membres du collège A. Ceux des MCU le sont par un PU et un MCU. Comme l'Assemblée Générale de la CP-CNU du 15 juin 2017 a voté le principe de quotas par corps (20%, 30%, 50%) auxquels la section s'est déjà astreinte lors des sessions 2017 et 2018, la séance n'est plus plénière, et les MCU ne sont convoqués que pour l'examen des dossiers de Maîtres de Conférences.

Le tableau suivant donne la répartition de l'avis final par corps que nous devons respecter (le choix des arrondis a été fait par le Ministère).

	Candidats	Possibilités 20 %	Possibilités 30 %	Possibilités 50 %
Total	294	59	89	146
MCU	183	37	55	91
PU	111	22	34	55

Possibilités de répartition de l'avis final en fonction du nombre de candidats et par corps

Dans un premier temps une appréciation sur les quatre critères P, E, D et R est proposée, puis l'appréciation finale est fixée, en respectant les objectifs du tableau précédent.

L'autocensure dans le dépôt des candidatures est importante (la proportion de collègues faisant une demande de PEDR sur un exercice de 4 ans est de l'ordre de 30% du total). Ceci explique la répartition des évaluations : sur le critère P (publications), la proportion d'évaluations A ou B est d'environ 85% (MCU) à 95% (PU). Il en est de même sur le critère E (encadrement) pour lequel environ 80% (MCU) et 95% (PU) des candidats obtiennent A ou B. Le concours est donc d'un niveau extrêmement élevé !

Sur les critères D (diffusion-rayonnement) et R (responsabilités scientifiques), les évaluations faites par la Section 61 sont encore bien au-delà des quotas imposés : de 65% (MCU) à 85% (PU) de A et B sur le critère D, et de 60% (MCU) à 75% (PU) sur le critère R. Sur ces deux critères, la section tient compte du grade et de l'ancienneté des candidats.

Pour illustrer l'ineptie du système, chez les PU, 37 dossiers ont obtenu 4 partielles à A. Nous n'avions droit qu'à 24 appréciations finales A. Il a donc fallu « déclasser » 13 collègues en B ! De même, certains candidats avec 3A et 1 seul B ont fini dans le groupe 50 % !

La section 61 est très vigilante sur la cohérence entre le nombre de thèses encadrées et le nombre d'articles dans des bonnes revues. Elle considère que l'apprentissage à la rédaction de bons articles et la confrontation avec les experts des bonnes revues internationales du domaine font partie de la formation de tout docteur. Ainsi, un encadrement massif en regard d'une faible production scientifique entraîne systématiquement l'affectation finale dans le groupe 50%.

Un niveau trop faible de rayonnement ou de responsabilités scientifiques est rédhibitoire, même en présence d'une forte activité de production scientifique ou d'encadrement. (PEDR = AACC => groupe 50%)

Dans le cas de candidatures de maîtres de conférences récemment nommés, la Section 61 porte son jugement sur l'activité en tant que MCU et éventuellement d'emploi non statutaire de chercheur (post-doc, chercheur sous contrat, ...), hors de l'activité liée à la thèse.

En résumé, le niveau moyen des dossiers est très élevé et la session s'est à nouveau terminée sur un sentiment d'extrême insatisfaction. Le Bureau doit néanmoins signaler que le résultat final a été voté à l'unanimité, dans la sous-session PU, et unanimité moins un blanc dans celle des MCU, validant ainsi la rigueur et l'intégrité des travaux.

En conclusion, le concours est chaque année plus dur. La seule solution pour s'adapter à l'ineptie du système est de « jouer collectif » et de candidater massivement pour élargir l'assiette, pour abaisser le niveau du concours et augmenter le nombre de lauréats.

7. Suivi de carrière : 10 novembre 2020

Le second confinement a fait que la session s'est déroulée en distanciel.

7.1. Contexte :

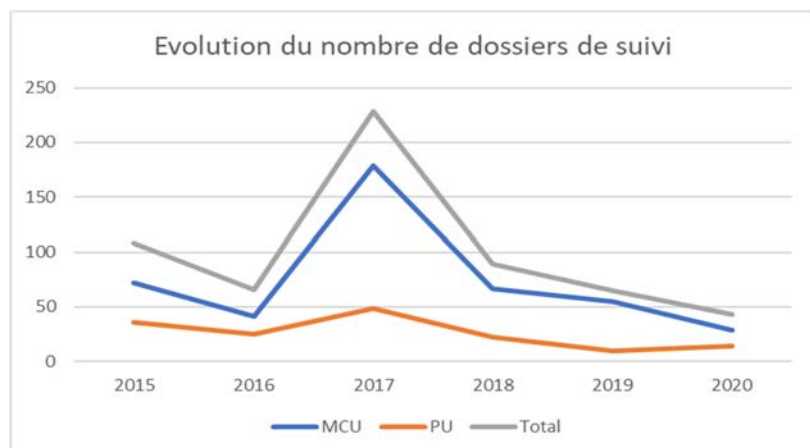
Le suivi de carrière est toujours très contesté et près de la moitié des sections ne le font pas (essentiellement petites sections qui ne représentent qu'un tiers des enseignants-chercheurs).

Rappelons que pour la 3^{ème} fois, le Ministère ne cale plus le suivi de carrière sur les vagues contractuelles. En effet, la CPU a souhaité que les établissements soient concernés chaque année par la procédure (ils ne l'étaient que tous les cinq ans dans le schéma précédent). Cette nouvelle répartition offre deux avantages principaux :

1. elle dissocie clairement "suivi de carrière" et "vague HCERES" ;
2. elle permet de mieux équilibrer les populations concernées chaque année en se rapprochant de 20% par an (ce qui n'était pas le cas auparavant suivant les simulations de la DGRH).

Il apparaît également que cette disposition est susceptible d'améliorer le suivi global des mesures prises par les établissements suite aux avis rendus par les sections, les groupes internes locaux (ou commissions) pouvant être activés chaque année.

Néanmoins les établissements sont très diversement incitatifs envers leurs enseignants-chercheurs, et le nombre de dossiers déposés est en chute libre !



En 2020, nous n'avons reçu que 43 dossiers (65 en 2019, 89 en 2018, 228 en 2017, 67 en 2016, 108 en 2015) sur 330 potentiels ! Certains collègues concernés cette année avaient peut-être aussi déposé des dossiers en 2016 ou 2017 (années d'appels par vague), ont été promus récemment, sont nouvellement recrutés, ou vont bientôt prendre leur retraite ...

7.2. Déroulement :

Seuls des membres du collège A ont rapporté sur les dossiers de professeurs, les maîtres de conférences ayant en général un rapporteur de chaque collège. En séance, les collèges A et B ont travaillé de concert, même sur les dossiers PU.

7.3. Position de la section

Bien qu'il soit consommateur de temps, l'opinion générale est que le suivi de carrière est utile :

- il instaure un dialogue direct entre tous les enseignants-chercheurs et l'instance nationale ;
- il favorise la connaissance par la section, au niveau national, des pratiques en vigueur au niveau local ;
- il permet aux établissements de disposer d'un regard national sur l'activité de leurs personnels ;
- il permet de faire passer des recommandations aux enseignants-chercheurs, destinées à faciliter leur progression de carrière (passer une HDR, développer ses actions au niveau national ou international...) ou à éviter certains pièges tels que se lancer trop tôt dans une carrière administrative, subir une charge pédagogique trop lourde, ... ;
- il permet de faire passer aux établissements des recommandations destinées à mettre les collègues dans les meilleures conditions d'exercice de leur métier d'enseignant-chercheur (allègement de la charge pédagogique, aide à l'insertion dans un laboratoire relevant de la section, ...).

7.4. Principes retenus par la Section 61

La section retient un certain nombre de principes :

1. Ni notation, ni classement, ni quota ;
2. Le métier comporte trois facettes principales : enseignement, recherche, responsabilités collectives. La Section 61 n'a pas pour modèle l'équilibre parfait entre ces trois facettes, surtout sur une période de cinq ans, mais considère qu'une activité durablement nulle ou très faible sur l'une d'entre elles doit faire l'objet de justifications et être compensée par une activité plus forte dans les autres domaines ;
3. La section 61 prépare deux avis : l'un pour l'établissement, l'autre pour l'enseignant-chercheur, qui a aussi la visibilité du message pour l'établissement.
4. Pour l'établissement, le ton général reste modéré, y compris pour les très bons dossiers. Pouvant faire l'objet de comparaisons, la formulation des messages aux établissements a été standardisée (phrases-type). En effet, le CNU observe, mais ne fait pas leur politique. Dans ce contexte, la Section 61 a évité les messages recommandant par exemple d'assurer une promotion à un collègue donné, ou de l'inciter à soutenir une HDR. En effet, cela introduit une hiérarchie entre les dossiers issus d'un même établissement, et fait courir le risque de voir les avis du CNU mal interprétés, éventuellement classés, et considérés comme négatifs dès lors qu'ils ne sont pas dithyrambiques.
5. A destination du seul enseignant-chercheur, la section a retourné des avis individualisés et précis, donnant des recommandations ou soulignant les insuffisances apparaissant dans le dossier. Elle a éventuellement pu compléter/expliciter les décisions prises à l'occasion d'autres sessions (Promotions/PEDR) pour lesquelles elle n'a pas la possibilité d'un retour détaillé.

7.5. Données quantitatives

Le faible nombre de dossier rend les statistiques suivantes discutables.

- 37 dossiers (86%) ont fait l'objet du retour à l'établissement de la phrase-type : « La section 61 souligne un bon niveau d'activité dans les trois missions du métier d'enseignant-chercheur » (78% des cas en 2019, 88% en 2018, 60% en 2017, 75% en 2016, 55% en 2015) ;
- 6 dossiers (16%), ont fait l'objet d'une alerte à l'établissement, suggérant un allègement des charges pédagogiques (au-delà de 250 HETD annuelles). C'est une baisse notable (37% l'an dernier et 48% en 2018) ;
- 2 dossiers émanent de collègues qui ne sont attachés à aucun laboratoire de recherche ;
- 6 collègues publient insuffisamment ou dans des journaux de qualité médiocre ou hors section ;
- seul 1 dossier a été considéré comme anormal : absence totale d'activités de recherche et de responsabilités collectives ou administratives.

7.6. Bilan

Le dossier-type mis en ligne sur le site de la section n'a pas toujours été utilisé. Il s'en est suivi un manque de précision dans certains dossiers, notamment sur le volet enseignement. Souvent, la description des activités pédagogiques était insuffisante (pas de niveaux L ou M, pas de différenciation CM, TD ou TP, pas de volumes, ...).

Pour la majorité d'entre eux, les collègues trouveront que le retour de la section n'est pas à la hauteur de l'effort consenti pour rédiger le dossier : c'est heureux (la majorité des dossiers sont sans réel problème). Pour d'autres, c'est l'occasion (sic) « de faire une auto-évaluation de son activité pour identifier des actions opportunes d'amélioration en vue d'une meilleure valorisation de la carrière ».

Malheureusement, la faible participation à cet exercice ne permet pas à la section d'avoir une image fidèle de la population d'enseignants-chercheurs dont elle a la charge. Nous craignons avoir une perception « optimiste » de la réalité, car nous identifions bien des sites, en particulier délocalisés donc sans doute moins propices à une activité sereine, d'où aucun dossier ne nous est parvenu.

8. Conclusion sur l'exercice 2020

La section constate qu'encore trop de dossiers sont mal rédigés, structurés, argumentés, détaillés, ... et invite tous les collègues qui la saisissent à lire les recommandations disponibles sur son site : <https://www.conseil-national-des-universites.fr> (site qui a été « relooké » par la DGRH, mais a perdu en ergonomie et en rapidité !). Pour chaque session (qualifications, CRCT, promotions, PEDR, suivi de carrière), ils y trouvent des conseils généraux, différenciés par corps, et des trames de dossiers plus adaptées pour l'expertise, et compatibles entre chaque demande.

La 61^{ème} section du CNU a désormais son compte Twitter. Il complète la mailing-liste cnu61-tous qui reste exclusivement dédiée à la communication du Bureau de la section sur le calendrier des sessions, les recommandations aux candidats, la diffusion des comptes rendus annuels. Suivez la sur : @cnu61.

Quel que soit le dossier, nous rappelons que :

- tout doit être précis :
 - o pour les projets, il faut donner la liste des partenaires, les montants globaux et ceux qui reviennent à l'établissement, le rôle (participant, responsable local, porteur) ;
 - o pour les enseignements, les dates, volumes, niveau du public, présentiel/tutoré, ... doivent être détaillés ;
 - o pour les encadrements, il faut donner les pourcentages et les noms des co-encadrants ;
- les brevets, s'ils sont appréciés au titre de la valorisation des travaux de recherche, ne remplacent en aucun cas des articles de revue. Il faut préciser s'ils sont en demande, publiés ou patentés ;
- que toute information imprécise, voire suspecte, est vérifiée, et que si elle s'avère être mensongère, jette la suspicion sur l'ensemble du dossier, et pourrait dans les cas extrêmes conduire à des conséquences fâcheuses (signalement au Ministère et poursuites administratives éventuelles)

Si des collègues considèrent avoir été injustement traités, il faut rappeler que certaines procédures relèvent du concours (promotions, PEDR), que les dossiers sont inégalement renseignés (voir ci-dessus), que les modalités sont parfois discutables (quotas PEDR), et enfin que le processus d'évaluation reste humain, donc non totalement déterministe.

Pour le Bureau de la 61^{ème} section du CNU
Le Président,
Thierry DIVOUX