



Assemblée Générale de la CP-CNU

Paris, 12 juin 2024

- Motion sur les principes et valeurs de l'Université
- Présentation bilan CNU – diapos 3-23
- Bilan du bureau CP-CNU- diapos 24-27
- RIPEC C3 – mandat pour un contingent CNU - diapos 28-59
- Avancement de grade – bilan et motion - diapos 61-64
- Acte 2 de l'autonomie des universités – motion - diapos 65-69
- Motion abandon des réformes en cours – diapo 70
- Point Suivi de Carrière – diapo 71-77

Annexes

L'assemblée plénière de la CP-CNU, réunie pour la première fois de son mandat le 12 juin 2024, rappelle les principes fondamentaux des universités et établissements de l'ESR auxquels elle est fortement attachée et qui sont particulièrement menacés dans la période actuelle.

La CP-CNU tient à rappeler les valeurs républicaines sur lesquelles se fonde l'Université française à savoir l'universalisme, les mêmes droits pour tou(te)s les étudiant(e)s et la diffusion libre des connaissances. Les universités s'enrichissent du brassage des cultures que permet l'accueil d'étudiantes et étudiants et des collègues de toutes les nationalités. C'est un élément essentiel de l'attractivité de l'enseignement supérieur et de la recherche française et de son rayonnement.

La CP-CNU rappelle que l'Université est un lieu de recherche et de formation, de coopérations internationales et de débats scientifiques, où les enseignant(e)s, les chercheur(se)s et les enseignant(e)s-chercheur(se)s jouissent d'une « pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression » ayant une valeur constitutionnelle (article L. 952-2 du code de l'éducation). Il est essentiel que les opinions et les connaissances puissent s'exprimer et se confronter dans la perspective de former des citoyen(ne)s aptes à prendre des décisions éclairées.

La CP-CNU et les sections CNU formant communauté scientifique et académique rappellent que ces principes fondamentaux et constitutifs des universités sont intangibles. Elles continueront à les défendre avec la plus grande conviction et fermeté.

Voté à l'unanimité des présents 2 abstentions – 3 ne prend part au vote (157 votants)

Statistiques CNU

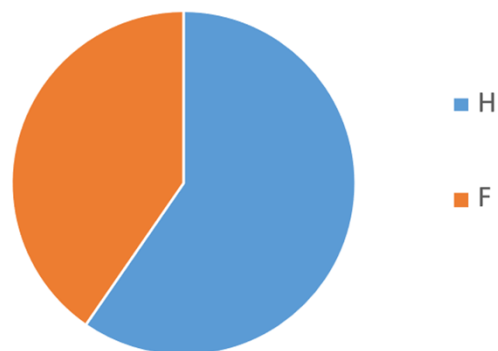
3 568 Membres (2/3 élus et 1/3 nommés)

240 Membres de bureaux (50% F / H)

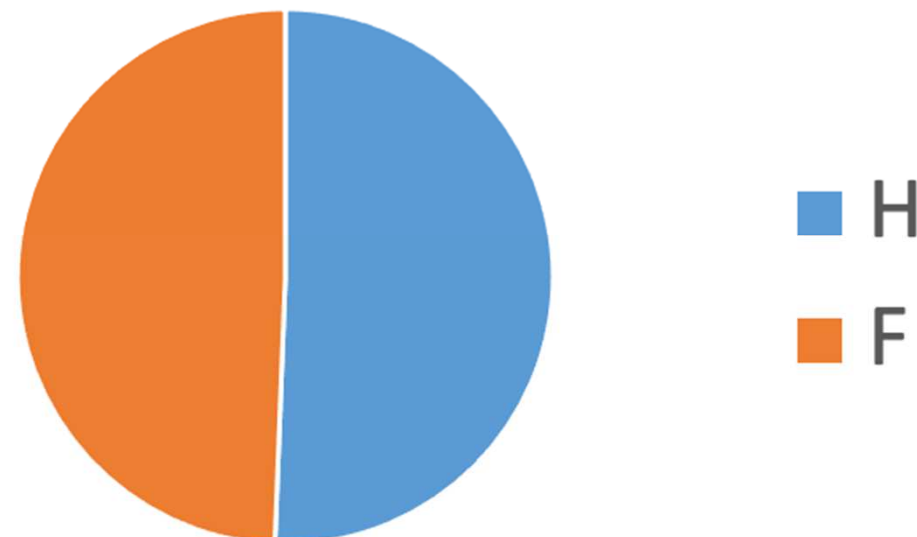
ESR :

48 700 EC (2/3 MCF et 1/3 PU)

Répartition H/F dans l'ESR (MCF et PU)



Répartition H/F au CNU (MCF et PU)



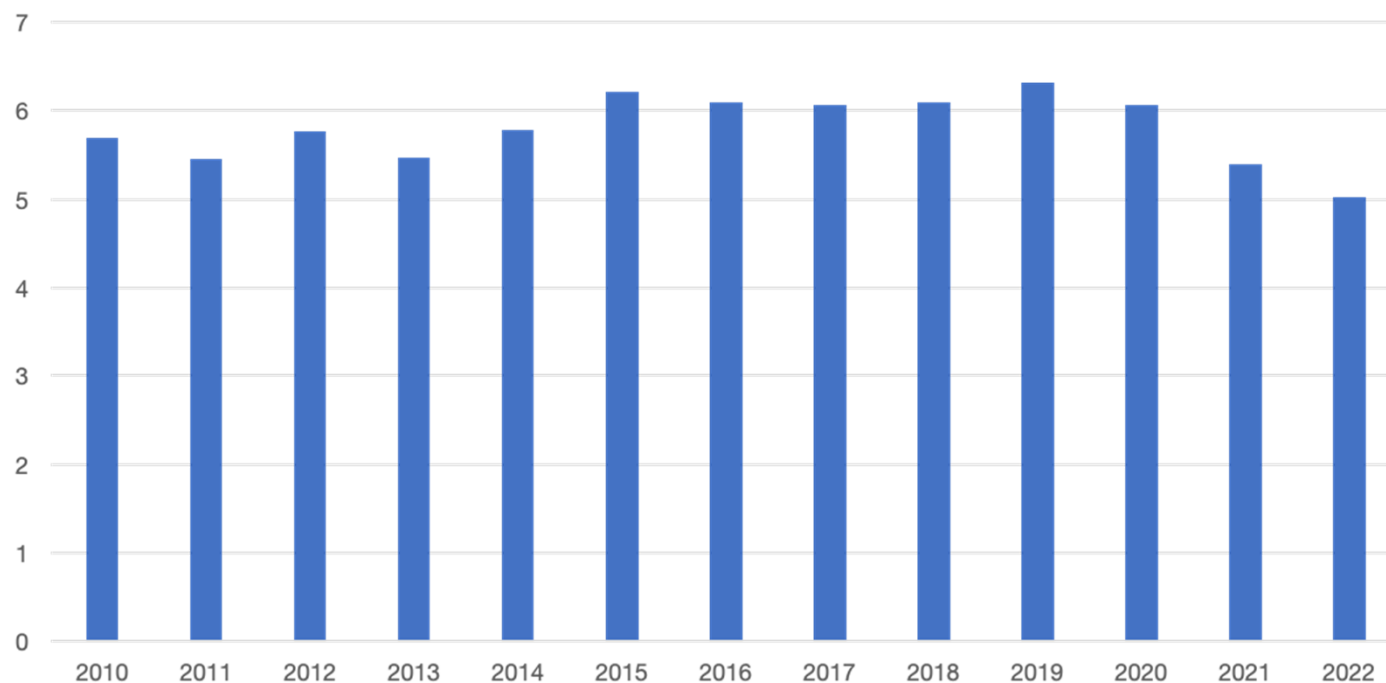
Statistiques CNU

3 568 Membres (2/3 élus et 1/3 nommés)

- issu.e.s des **130 établissements de l'ESR**
- 2/3 des membres du CNU sont issu.e.s de 26 établissements



Budget des CNU (CNU et CNU Santé) – en millions d’euros



sources
 2016-18 <https://www.budget.gouv.fr/documentation/file-download/4133>
 2017-19 <https://www.budget.gouv.fr/documentation/file-download/6886>
 2019-21 <https://www.budget.gouv.fr/documentation/file-download/19044>
 2020-22 <https://www.budget.gouv.fr/documentation/file-download/22080>

Conseil National des Universités



Conseil national des universités (CNU)

Le Conseil national des universités est une instance nationale régie par le [décret n° 92-70 du 16 janvier 1992](#). Il se prononce sur les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des professeurs des universités et des maîtres de conférences régis par le [décret n°84-431 du 6 juin 1984](#) fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Il est composé de 11 groupes, eux-mêmes divisés en 52 sections, dont chacune correspond à une discipline. Chaque section comprend deux collèges où siègent en nombre égal d'une part, des représentants des professeurs des universités et personnels assimilés et, d'autre part, des représentants des maîtres de conférences et personnels assimilés.

-  Droit, économie et gestion
-  Lettres et sciences humaines
-  Sciences
-  Pluridisciplinaire
-  Théologie
-  Sections de santé (mono-appartenants)

Autres sections de santé (mono-appartenants)

Section 90 - Maïeutique

Section 91 - Personnels enseignants-chercheurs des disciplines des sciences de la rééducation et de réadaptation

Section 92 - Personnels enseignants-chercheurs des disciplines des sciences infirmières

Rôle du Conseil National des Universités Section 90

Parcours du doctorat → Poste universitaire

Pr Corinne Dupont



Sage – Femme,
Université Claude Bernard, Lyon
Faculté de médecine et de maïeutique
Research on Healthcare Performance
INSERM U 1290
Coordination du réseau AURORE



CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS



90

Création en 2019

PREMIER COLLÈGE A Professeurs des universités

Présidente
Corinne DUPONT

Université Claude Bernard  Lyon 1



Vice Présidente
Catherine DENEUX
Epidémiologiste

Vice présidente



Anne
ROUSSEAU

Assesseur



Anne
DEMEESTER

Assesseur



Priscille
SAUVEGRAIN

Vice présidente



Rémi
BERA



Comment être « qualifié.e » enseignant - chercheur ?

Assemblée générale, 12 juin 2024

Attendus de la section

Champ disciplinaire de la
maïeutique

Recherche

Enseignement

MCF

PU

Doctorat

Au moins 2 publications, rang utile
Plusieurs communications

HDR

> 10 publications, rang utile
Un nombre significatif de
communications

30h

60h

Equilibre entre les activités
+
Engagement(s)
/administration
responsabilités collectives

Dynamique
Cohérence du projet professionnel
Ancrage fort dans une dynamique
locale

Comment être « qualifié.e » enseignant - chercheur ?

Résultats 2020 2024 QUALIFICATION



RECEVABLES

QUALIFIÉS

ETAPE 1

ETAPE 2

2020

MCF

23

10

40%

PU

3

1

2021

MCF

17

10

60%

PU

2022

MCF

12

6

50%

PU

1

2023

MCF

6

4

70%

PU

1

1

2024

MCF

14

9

60%

PU

Comment être « qualifié.e » enseignant - chercheur ?

Résultats 2020 2024 QUALIFICATION



Irrecevables

RECEVABLES

QUALIFIÉS

ETAPE 1

ETAPE 2

7

77

1
renoncement

41

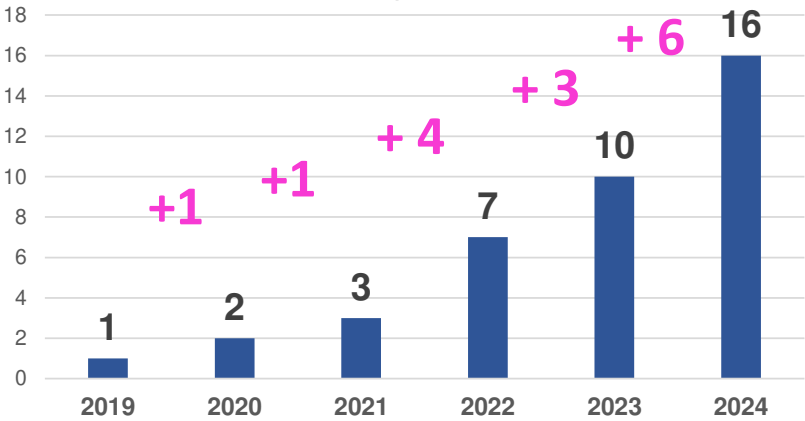
54%



16
POSTES
En 2024



Nombre de postes cumulés



CONCLUSION : Rôle du CNU 90

Sur le développement de la maïeutique comme discipline universitaire
Et sur les carrières académiques des EC

Sur la Recherche en maïeutique , qui se developpe aussi / chercheurs « hors » CNU

EVOLUTION DES RÈGLES DE QUALIFICATION



PERSPECTIVES

« Statut
BI – APPARTENANCE »



**Exemple
Rémi Béranger**



CNSF

Collège National des Sages-femmes de France

**L'EXPERT AU SENS PRATIQUE,
UNE RÉFÉRENCE POUR LA SANTÉ**

Adhérez sur
www.cnsf.asso.fr

Section CNU 91 Sciences de la Rééducation et de la Réadaptation

Pr Anaick Perrochon

Professeur des Universités en Sciences de la Rééducation
et de la Réadaptation

Directeur de l'ILFOMER

HAVAE, UR 20217 Université de Limoges

Composition CNU 91

- 3 rang A (2 PU + 1 directeur CNRS) + 3 rang B (3 MCU)
- Collège A (professeurs des universités et assimilés)
 - Mme Peggy GATIGNOL, Sorbonne Université, INSERM, **Présidente**
 - Mr Anaick PERROCHON, Unilim , Limoges, **Vice-président**
 - M. Jean-René CAZALET, CNRS, Université de Bordeaux
- Collège B (maîtres de conférences des universités et assimilés)
 - _ Mme Jessica TALLET, Université Paul Sabatier Toulouse III (UPS), INSERM.
 - _ Mme Stéphanie BOREL , Sorbonne- Université, ICM
 - _ M. Jean-Philippe REGNAULT , UPEC, **Assesseur**

Critères de qualification

Les trois critères majeurs pour les MCU-PU :

- L'ancrage dans la discipline des sciences de la rééducation et réadaptation
- La production scientifique, dans la discipline
- L'expérience d'enseignement, dans la discipline

Les critères pour les MCU :

- Enseignement : ≥ 64 h/an Eq TD dans le supérieur (centres ou instituts de formation des professions de rééducation et de réadaptation, universités, ..)
- Activités de recherche : Publications dans les 5 dernières années ≥ 2 **publications Indexées** ISI WEB of Science, en 1^{er} ou 2^{ème} auteur dont au moins un en 1^{er} auteur en Q1 ou Q2 des facteurs d'impacts des revues, dans la catégorie thématique où a été publié un article

Critères de qualification

Les critères pour les PU :

- Enseignement : ≥ 192 h/an Eq TD Articles non indexés : un plus pour la pédagogie
- Activités de recherche : Habilitation à diriger la recherche (HDR) sans équivalence de diplôme étranger ≥ 10 publications Indexées ISI WEB of Science **dont 7 en 1^{er} auteur et 3 en dernier auteur**, Q1 et Q2 des facteurs d'impacts des revues, dans la catégorie thématique où a été publié un article
- Collaborations nationales ou internationales obligatoires
+ Audition avec un tirage au sort d'un sujet transversal

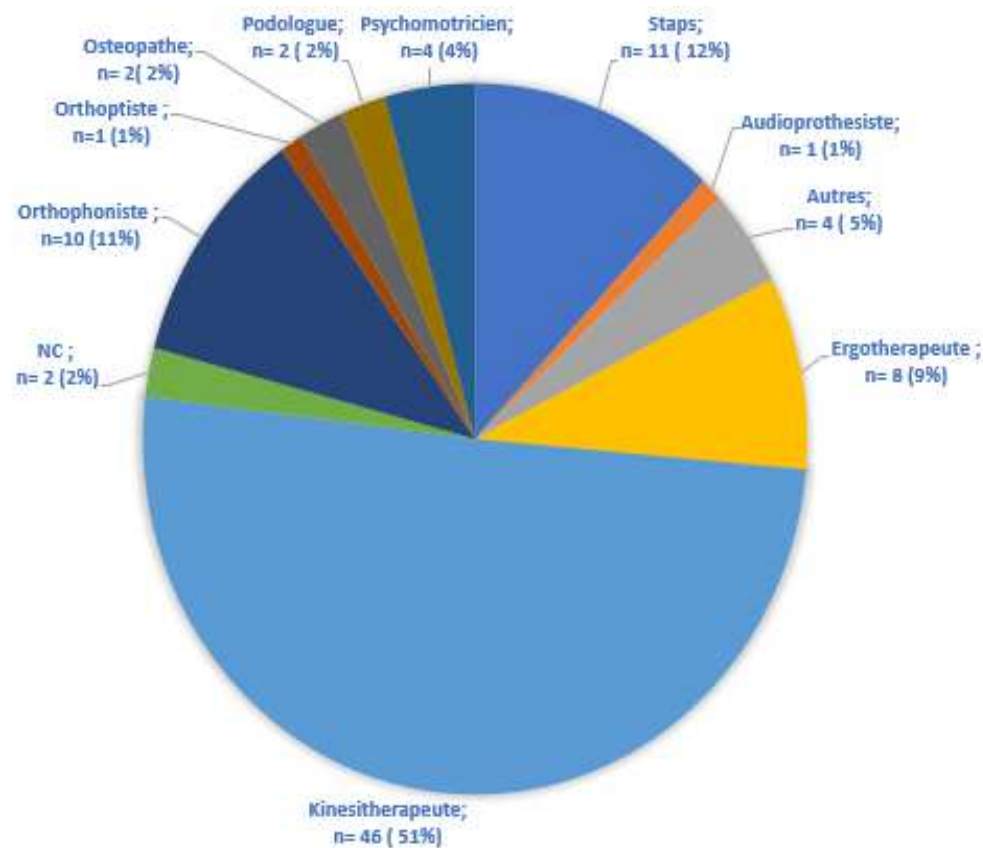
Résultats

Nombre de dossiers examinés et qualifiés pour les fonctions de MCF et PR entre 2020 à 2023

	2020	2021	2022	2023
MCF n (%)				
Qualifiés	24 (40)	28 (49)	15 (39)	16 (53)
Non qualifiés	28(47)	24 (42)	13 (33)	7 (23)
Hors section	8 (13)	5 (9)	11 (28)	7 (23)
Total	60 (100)	57 (100)	39 (100)	30 (100)
PR n (%)				
Qualifiés	2 (25)	1 (17)	3 (43)	2 (50)
Non qualifiés	5 (63)	4 (66)	1 (14)	2 (50)
Hors section	1 (12)	1 (17)	3 (43)	-
Total	8 (100)	6 (100)	7 (100)	4 (100)

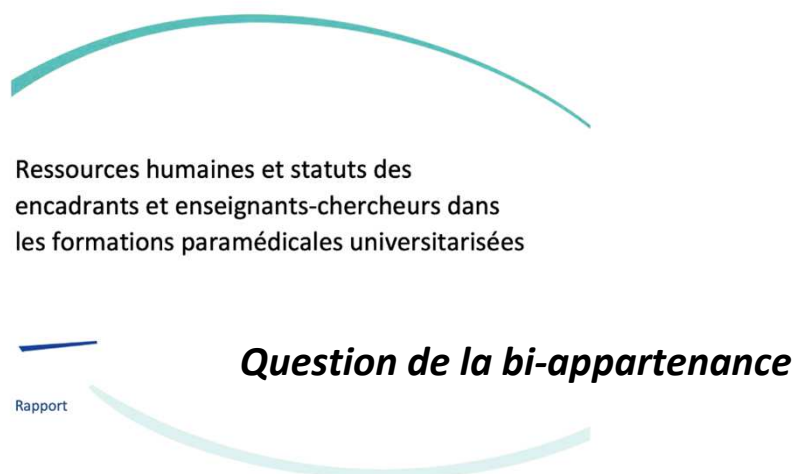
Résultats

Qualification par formation initiale



Actualités

1/ Rapport IGAS N°2023-017R / IGESR N° 22-23 001, Mars 2024



2/ Contingent 2024

3/ Nombre réel de membres de la section CNU 91

Merci de votre attention



Kinésithérapie, la Revue

La section 91 du CNU des sciences de la rééducation et de la réadaptation : que faut-il
retenir ?

In press

Agenda

- 6 réunions mensuelles du bureau présentiel + 1 réunion comité consultatif
- 2 demandes de RDV à Mme la ministre S. Retailleau => 1 RDV dir cabinet P. Mutzenhardt
- Rencontres :
 - 12/02/2024 Rencontre **réseau VP-RH**
 - 21/02/2024 **HCERES**
 - 7/03/2024 **DGRH**
 - 21/03/2024 RDV directeur de cabinet adjoint Pierre Mutzenhard
 - 21/03/2024 Transition écologique pour un développement soutenable (TEDS)
 - 27/03/2024 - RDV **RNCD**
 - 15/04/2024 – Rencontre **réseau VP-CA**
 - 2/05/2024 **réunion tripartite CPCNU – DGRH – France Université**

À venir : RDV directeur de cabinet adjoint Pierre Mutzenhardt + HCERES

À la suite de la discussion en assemblée plénière, la question des *violences sexistes et sexuelles (VSS)* dans l'ESR est apparue comme une thématique incontournable pour la CPCNU : Le groupe 4 est scindé et devient : **VSS, handicap, discrimination**

Un groupe 10 : Conditions de travail est ajouté

Un travail sera mené de manière générale sur l'intitulé des GT

9 Groupes de Travail

1. **C3** (François Martin francois.martin@univ-tlse3.fr)
2. **Indicateurs de ESR** (Samia Benallah samia.benallah@univ-reims.fr)
3. **Science ouverte** (Bruno Vallette vallette@math.univ-paris13.fr – Giulia Fadda giulia.fadda@univ-paris13.fr)
4. **Evolution du métier** (Laurence Rasseneur rassene@unistra.fr - Ghislaine Gallenga ghislaine.gallenga@univ-amu.fr)
5. **Transition Ecologique** (Jérémy Lothier - jeremy.lothier@univ-angers.fr)
6. **Déontologie** (Stéphanie Porchy-Simon stephanie.porchy-simon@univ-lyon3.fr - Marianne Charrier-Vozel marianne.charrier@univ-rennes.fr)
7. **Etablissements à faibles effectifs et disciplines rares** (Marianne Charrier-Vozel marianne.charrier@univ-rennes.fr)
8. **Outils à disposition des sections** (Bruno Vallette vallette@math.univ-paris13.fr)
9. **HDR-qualification PU** (Stéphanie Porchy-Simon stephanie.porchy-simon@univ-lyon3.fr - Ghislaine Gallenga ghislaine.gallenga@univ-amu.fr)

Quelques infos et sujets à suivre

- **Galaxie => Odyssée** pour qualif 2025 et promo + RIPEC 2026 ?
⇒ 2 membres du bureau CPCNU dans le GT DGRH (qui ne s'est pas réuni)
+ rédaction et mise à disposition d'un tutoriel de saisie automatique
- **CRCT maternité** => 200 semestres – attribués dans les établissements après dépôt sur galaxie (le CNU ne les voit pas).
- **CPP Transition Ecologique pour un Développement Sustainable** : enveloppe de 200 semestres dans les établissements.
- **Collège HCERES** : reçu 15 candidatures de 8 groupes; 5F/10H - 5MCF 10 PU
=> transmis 6 noms: 3H/3F – 2 MCF/4 PU – 6 groupes

Communiqués du bureau

- Loi Immigration – 18/01/2024
- Défense du CNU et statuts EC – 18/01/2024
- Taux de promotion/promouvables – 08/03/2024

RIPEC C3

RIPEC C3 1 – cadre réglementaire

Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000044616174/> - Article 4

Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 ...

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045332550>

Au CNU

*Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau de rang au moins égal à celui du candidat, la section compétente du **Conseil national des universités** ou la section compétente du Conseil national des universités pour les disciplines de santé ou du conseil national des astronomes et physiciens rend un avis sur l'ensemble du dossier du candidat, qui 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](#). Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé. En l'absence d'avis, celui-ci est réputé rendu.*

RIPEC C3 1 – cadre réglementaire

Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000044616174/> - Article 4

Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 ...

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045332550>

un avis sur l'ensemble du dossier du candidat

MAIS

**l'avis précise au titre de quelle(s) mission(s) le bénéfice de la prime est
proposé.**



	Nom Nom d'usage	Prénom	Avis	Article L123-3 code éducation						D.84-431	Toutes les missions	Eléments d'appréciation
				1°	2°	3°	4°	5°	6°	Art 3 7°		
				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
			A	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
			B	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
			C	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Mission(s) au titre desquelles la prime est proposée :

1° = 1° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (formation...)

2° = 2° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (recherche...)

3° = 3° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation : (orientation, promotion sociale et insertion professionnelle)

4° = 4° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (diffusion de la culture humaniste...)

5° = 5° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (espace européen de l'ESR...)

6° = 6° de l'article L. 123-3 du code de l'éducation (coopération internationale)

Article 3, alinéa 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (Concours apporté à la vie collective des établissements)

Où A = Très favorable, B = Favorable, C = Réservé

RIPEC C3 1 – cadre réglementaire

Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000044616174/> - Article 4

Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 ...

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045332550>

Dans les établissements

Au vu des rapports présentés, pour chaque candidat, par deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat et librement désignés par le conseil académique, ou par l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, et sur la base des documents mentionnés à l'alinéa précédent, celui-ci rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier du candidat qui 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. Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

RIPEC C3 1 – cadre réglementaire

Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000044616174/> - Article 4

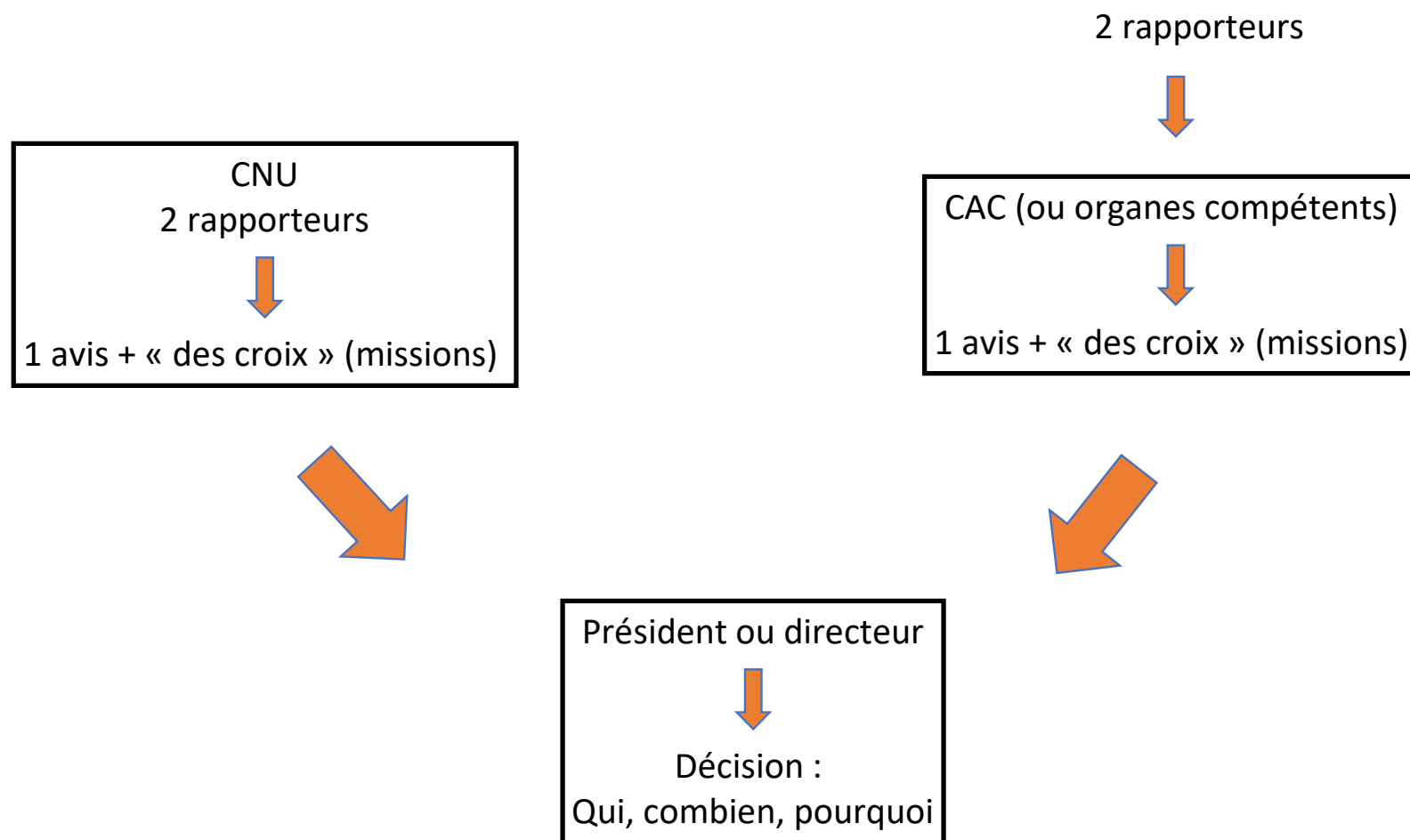
Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 ...

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045332550>

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.

Le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime comprenant le montant individuel et la ou les missions au titre de laquelle ou desquelles la prime est attribuée.

RIPEC C3 1 – cadre réglementaire



RIPEC C3 1 – cadre réglementaire

- Note DGRH 3 avril 2024 (courrier 3/04/2024)

Réf. :

- Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;
- Arrêté du 7 février 2022 modifié 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 ;
- Lignes directrices de gestion ministérielles du 18 janvier 2023 (BOESR n°6 du 9 février 2023).

RIPEC C3 1 – cadre réglementaire

- Lignes directrices de gestion du 18-1-2023 MESR - DGRH A1-2

[Bulletin officiel n° 6 du 9 février 2023](#)

Rappel : Les principaux objectifs chiffrés du protocole d'accord du 12 octobre 2020 sont les suivants :

S'agissant des **enseignants-chercheurs** :

- la dépense liée au grade augmentera de 57,5 M€ à 293,6 M€ en 2027 ;
- la dépense relative aux fonctions passera de 34,7 M€ à 79,2 M€ ;
- la dépense individuelle passera de 56,9 M€ à 93,2 M€.

RIPEC C3 1 – cadre réglementaire

- Lignes directrices de gestion du 18-1-2023 MESR - DGRH A1-2

[Bulletin officiel n° 6 du 9 février 2023](#)

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/23/Hebdo6/ESRH2302327X.htm>

A défaut de LDG d'établissement, il est recommandé

- Au moins 30% pour l'investissement pédagogique
- Au moins 30% au titre de l'activité scientifique
- Au plus 20% au titre des "TIG"
- Au plus 20% au titre des autres missions...

RIPEC C3 1 – cadre réglementaire

- Lignes directrices de gestion du 18-1-2023 MESR - DGRH A1-2

[Bulletin officiel n° 6 du 9 février 2023](#)

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/23/Hebdo6/ESRH2302327X.htm>

- “A terme” => **au moins 45% des personnels concernés bénéficiaires**
- Les établissements **peuvent** se fixer des objectifs complémentaires
 - En terme **d'égalité H/F**
 - En terme **d'équilibre des corps**

RIPEC C3 2 – Bilan données 2023

11000 candidats en **2023** (idem 2022) vus par les sections CNU

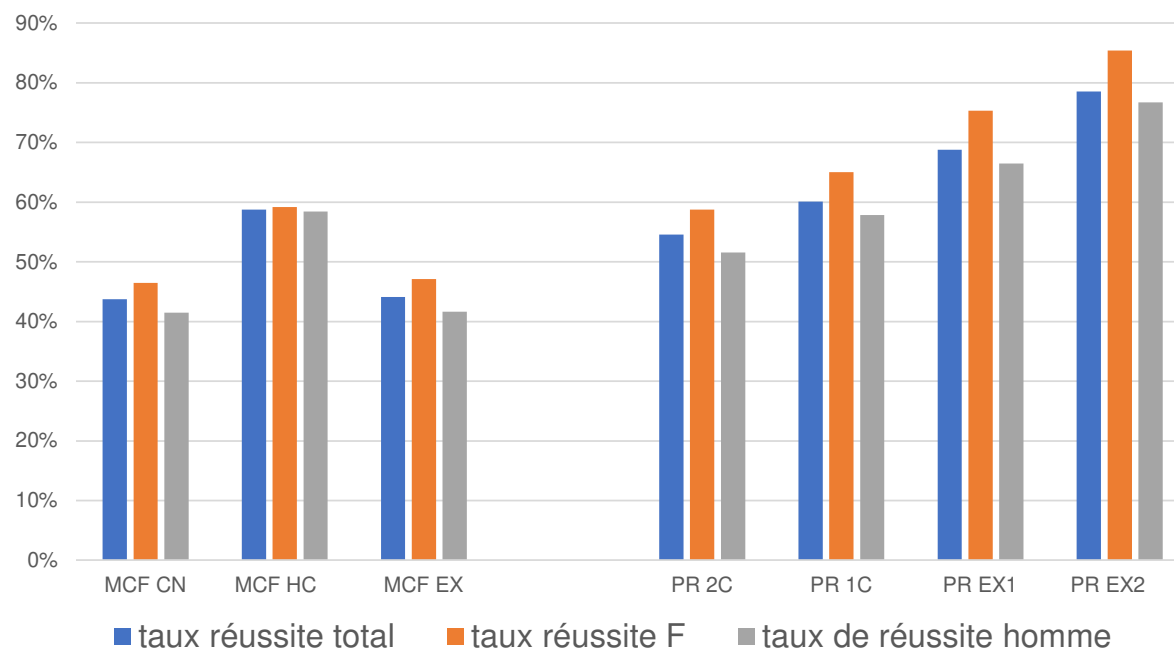
Taux de réussite global : 55%

Femmes : **56%**

MCF : 50% => **52%** chez les F

PU : 63% => **67%** chez les F

Taux de réussite par grade en 2023 à la C3

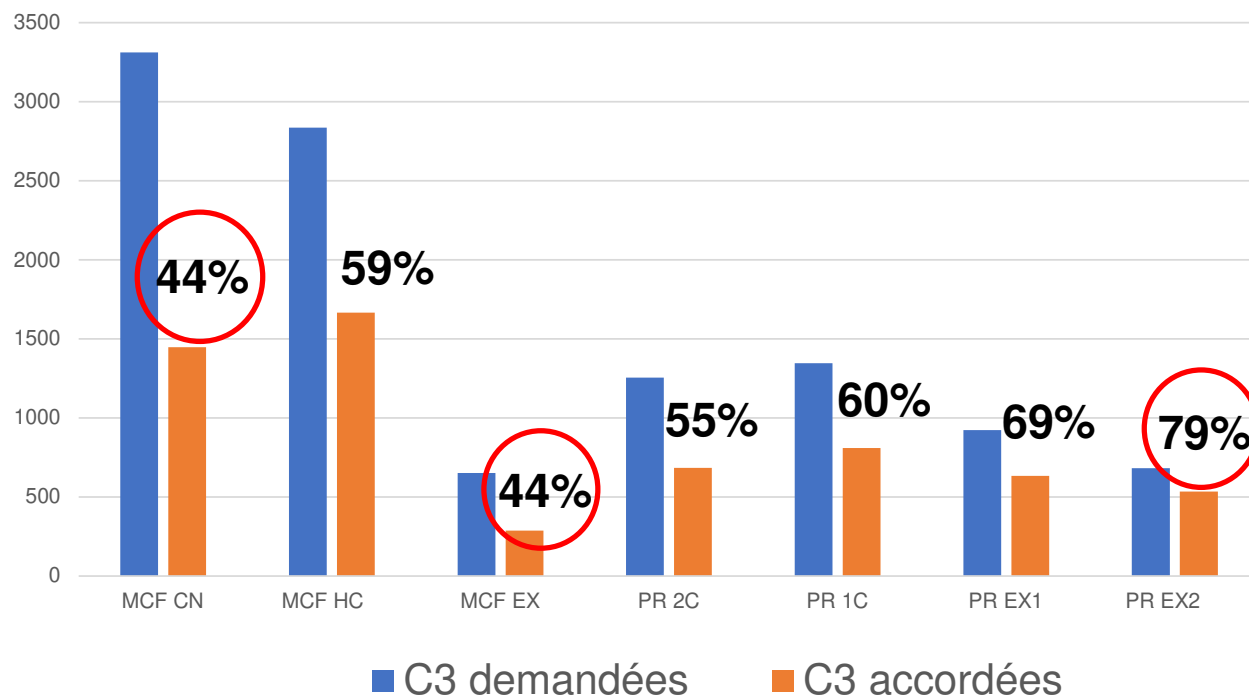


Pour chaque grade, le taux de réussite des femmes est toujours supérieur.

Taux d'attribution par les établissements

Nbr candidats et
C3 accordés

Effectifs candidats et lauréats à la C3 en 2023



Les MCF représentent

66% des EC

62% des candidats

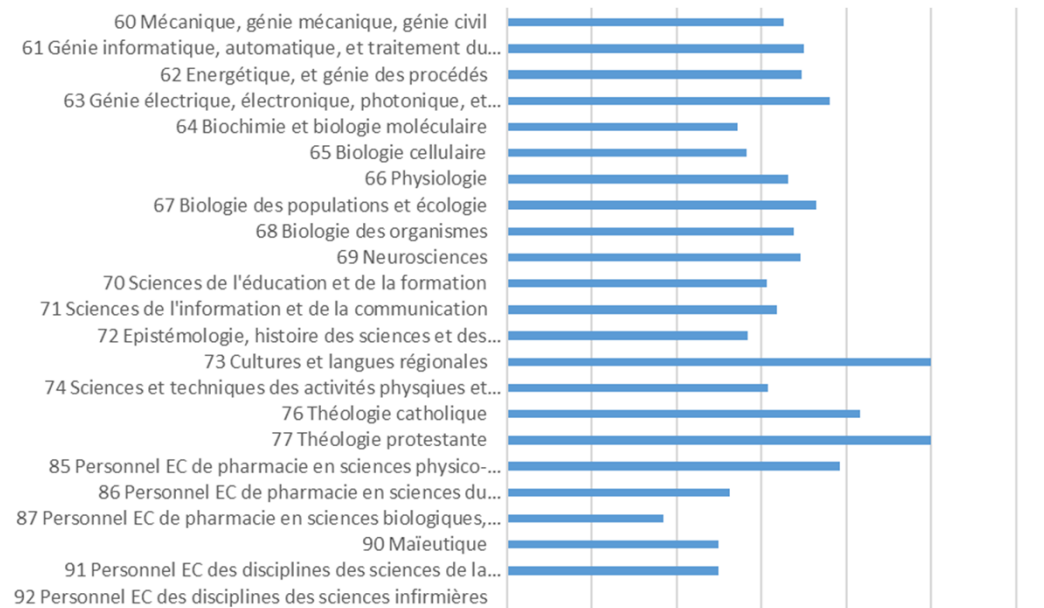
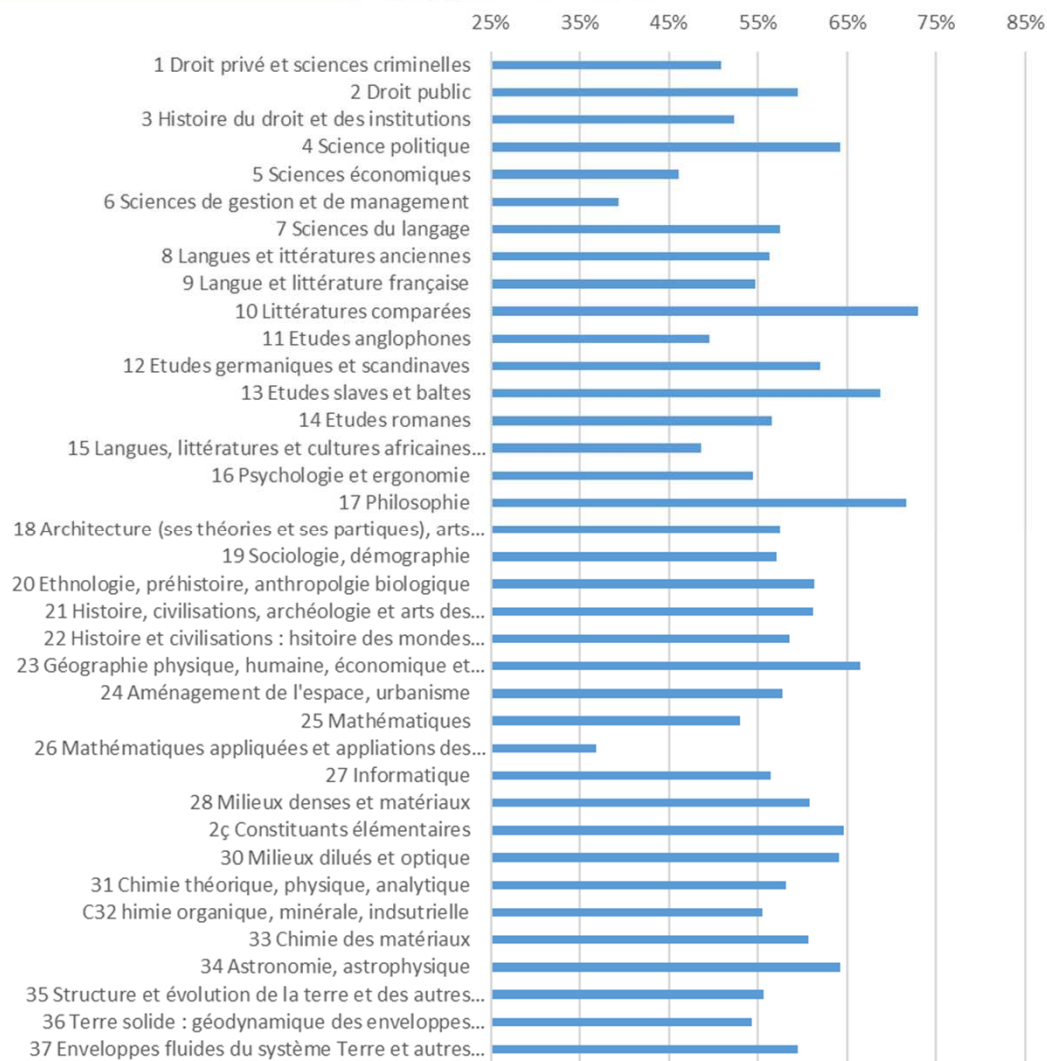
56% des bénéficiaires

Taux réussite

MCF : 50%

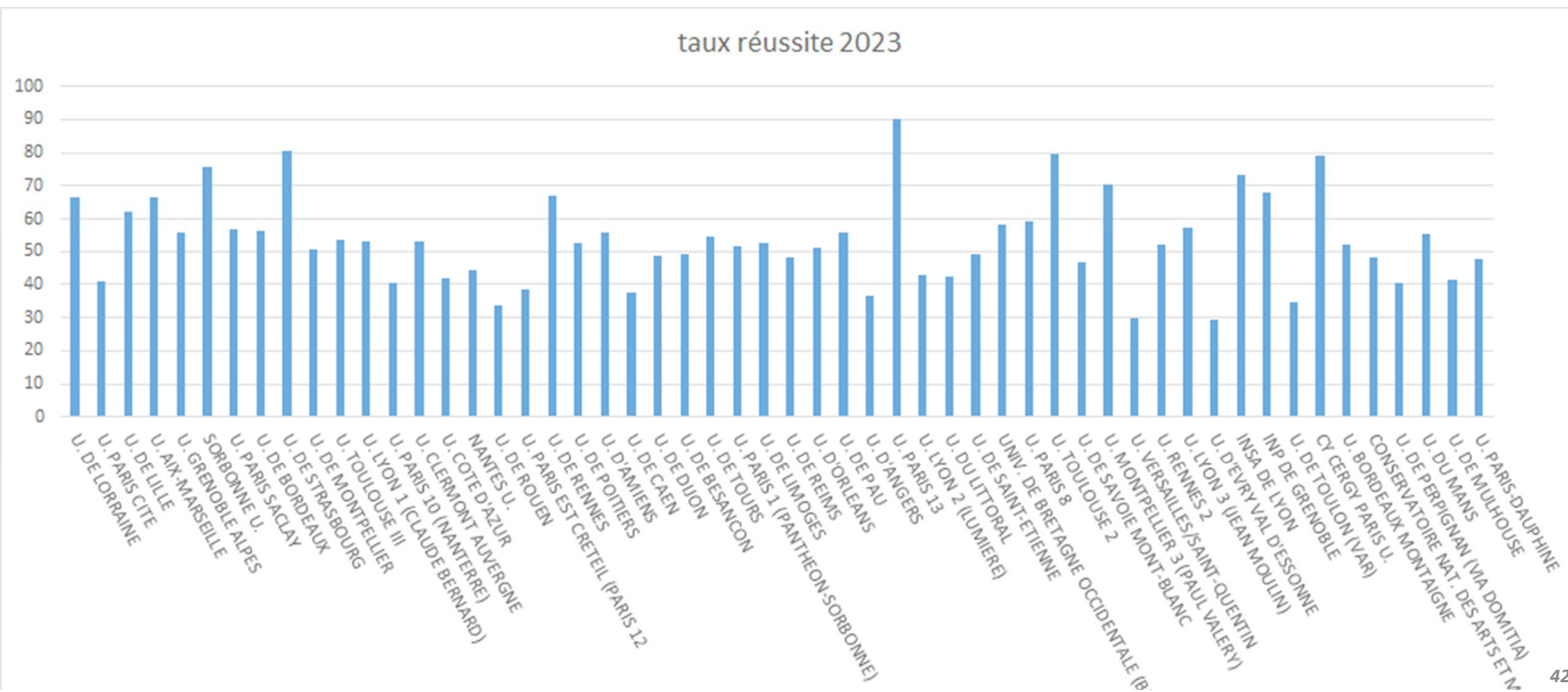
PU : 63%

Taux d'attribution par les établissements selon la section

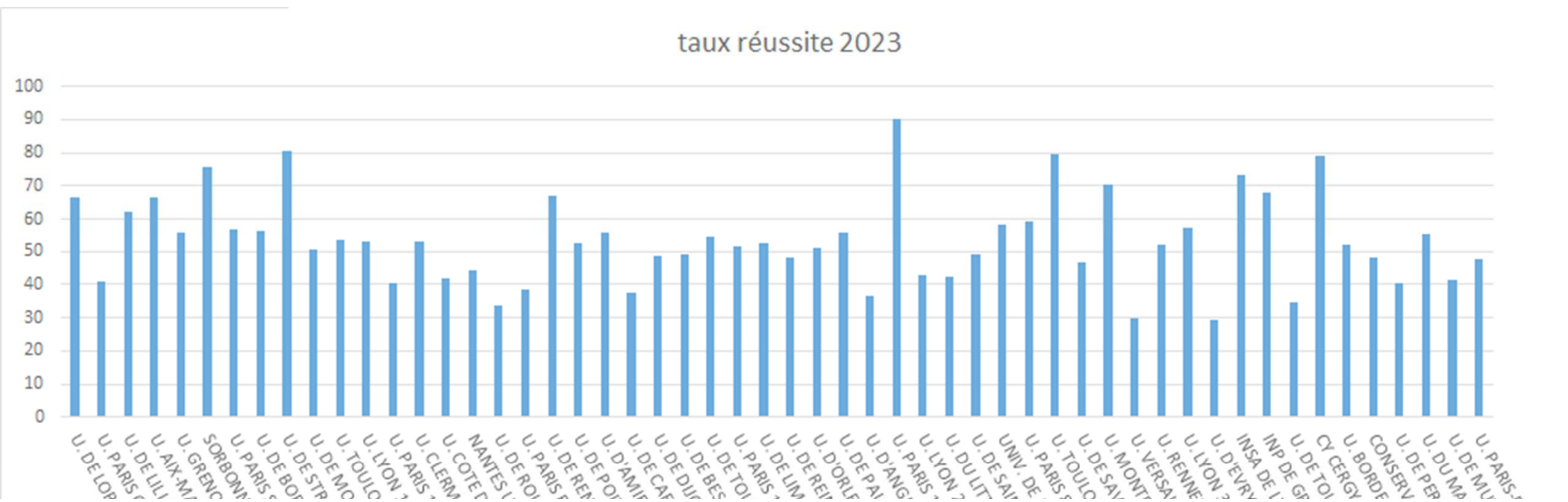


→ grande disparité des taux d'attribution
de C3 en fonction des sections
de 37% à 73%

Taux d'attribution par les établissements selon les établissements

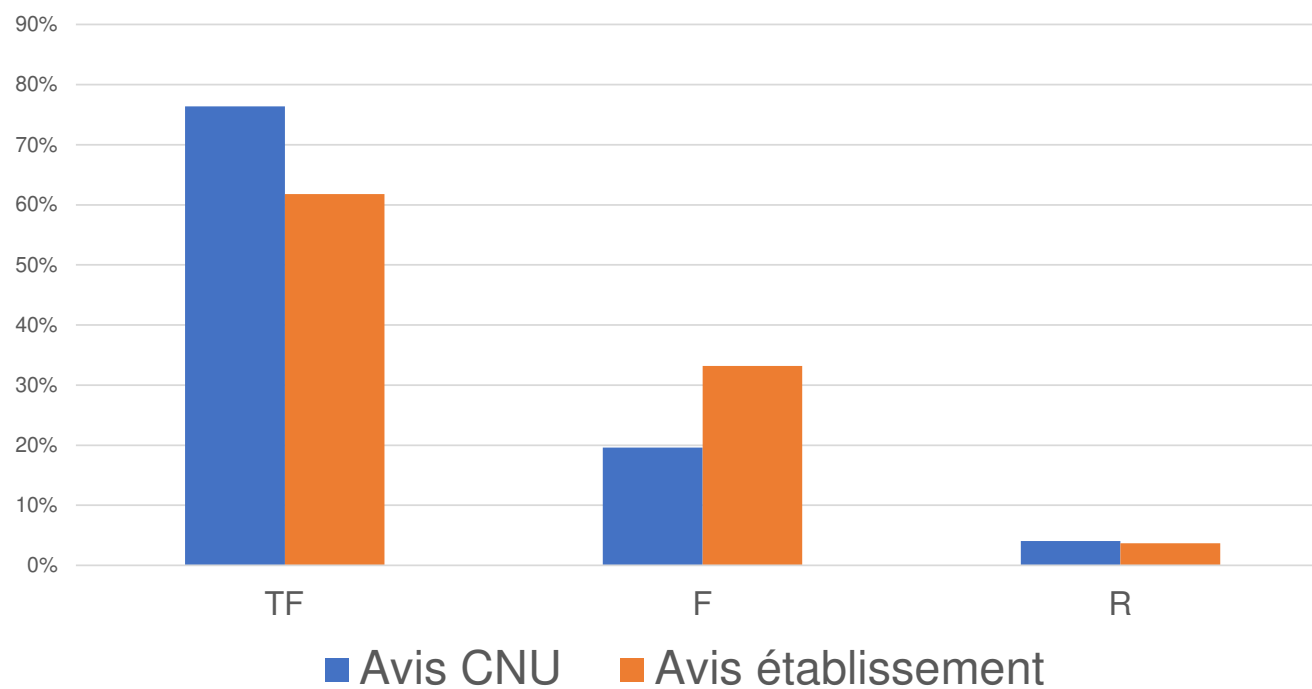


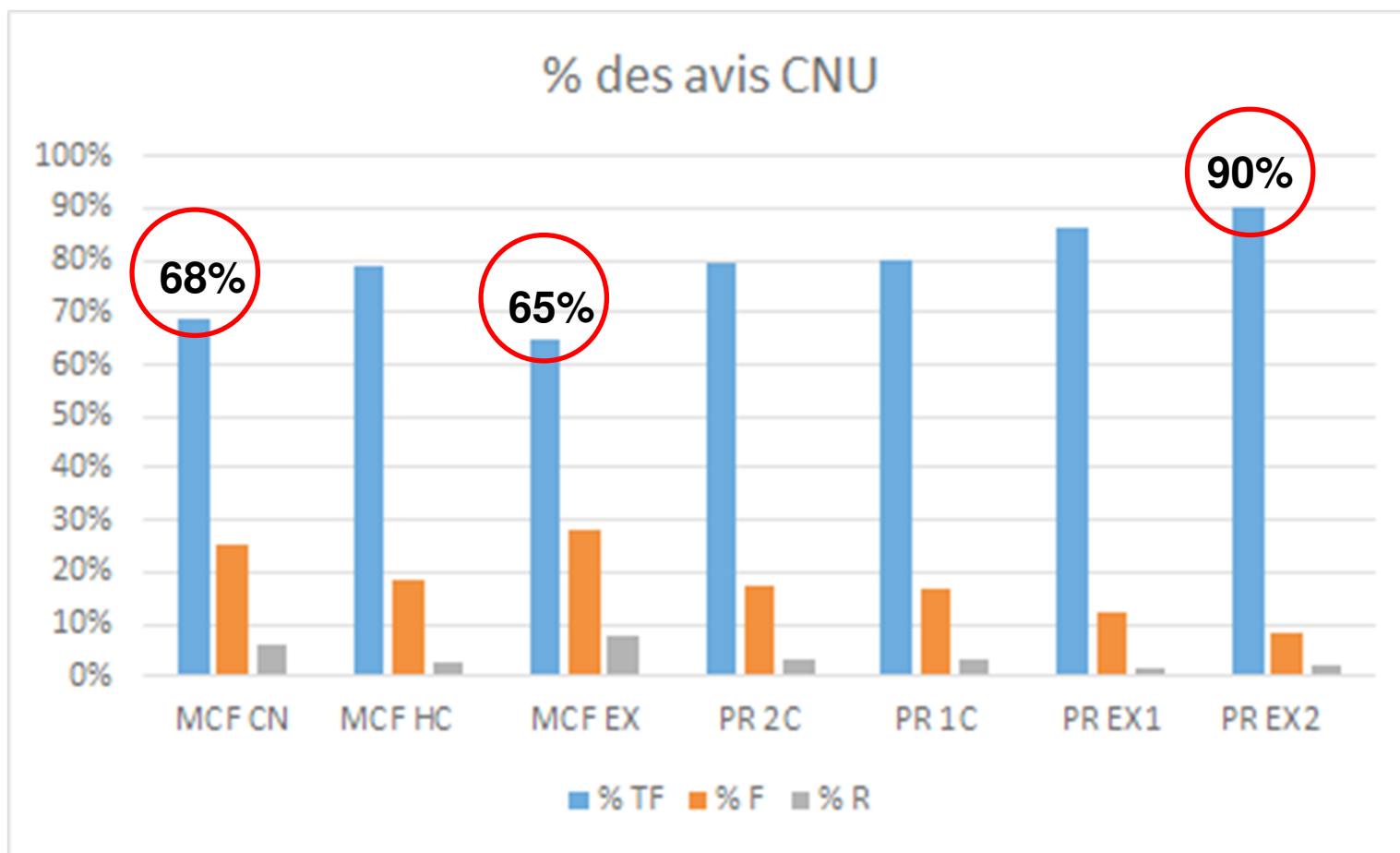
Taux d'attribution par les établissements selon les établissements

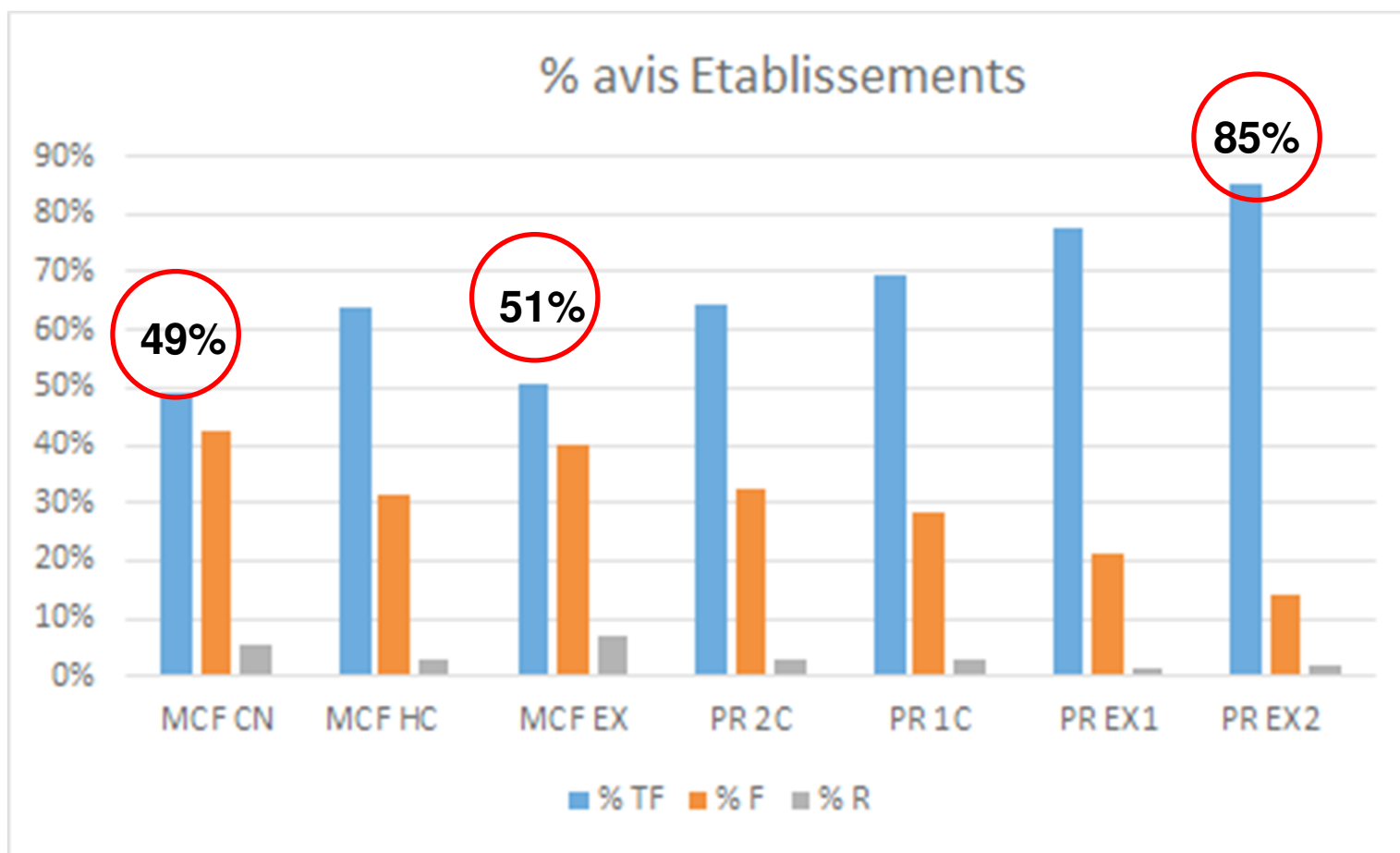


➔ **grande disparité du taux d'attribution de C3 en fonction des établissements :**
de 29% à 82%

% des avis CNU et Etablissement







LDG ministérielles = **au moins 45%** d'EC avec C3
48 747 EC → x 45% → 21 936 primes en 3 ans
/ 3 => **7312** primes à attribuer annuellement (= objectif à terme)

PEDR

2020 → 6883 candidats - 3042 PEDR

2021 → 6740 candidats - 2968 PEDR

C3

2022 → 11 383 candidats - 5378 primes

2023 → 11 101 candidats - 6063 primes

2024 → 8 510 candidats

En 2024

17 451 EC bénéficiaires de prime

31 296 EC candidats potentiels

Sondage RIPEC-C3

Enquête menée à l'initiative du bureau de la CP-CNU :

- Recueil des réponses en ligne du 23 avril au 16 mai 2024
- auprès des président.e.s de section des mandatures 2019-2023 et 2023-2027

Trois volets :

- 1- Retour sur les pratiques de chaque section concernant la RIPEC-C3
- 2- Conditions d'exercice des sessions et appréciations des évolutions 2022-2023
- 3- Souhaits en matière de préconisations et d'évolutions du dispositif

Sondage RIPEC-C3

83 président.e.s de section (anciens et/ou nouveaux) ont répondu au sondage

⇒ **96 % des sections ont répondu au sondage**

➔ participation très importante

Les sessions 2022-2023

En 2023, **92%** des sections ont rendu des avis personnalisés

4 sections n'ayant pas mis en place la C3-RIPEC :

- Votre section refuse de participer à la démarche parce que l'avis des CNU est uniquement consultatif (4/4)
- Votre section est opposée à l'individualisation des rémunérations (2/4)

les sessions 2022-2023

En 2023, des pratiques divergentes en termes de note globale...

	Nombre de sections concernées
Pour chaque dossier, la section a accordé des notes séparées (P, R, I) et a retenu la meilleure des 3 notes	23
La section a attribué une seule note globale, en tenant compte de la qualité "moyenne" du dossier pour les 3 dimensions (P, R, I)	11
Après examen des dossiers, la section a défini des intervalles de taux cibles pour chacun des 3 avis TF/F/R (par exemple entre 40% et 60% de TF attribués...)	1
La section a défini des quotas d'avis TF/F/R pour l'ensemble de la section	1
La section a défini des quotas d'avis TF/F/R par établissement	0

P, R, I : Pédagogie Recherche Intérêt général

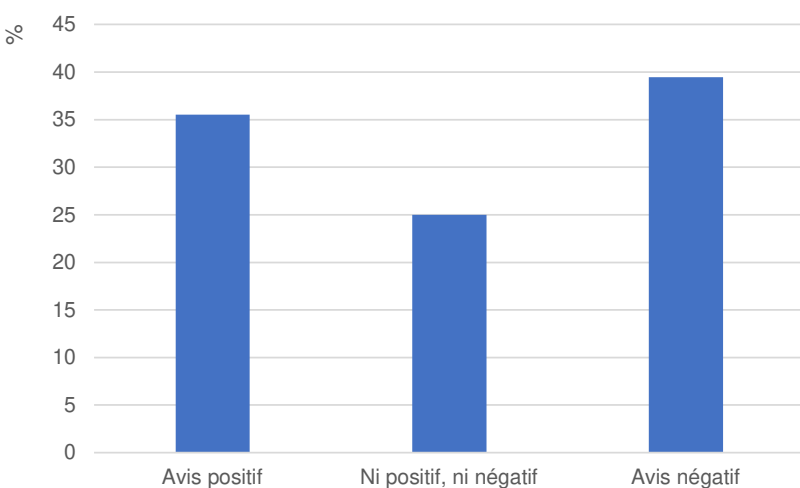
les sessions 2022-2023

... mais une très grande majorité de sections a rendu des éléments d'appréciation sous forme de textes circonstanciés

	Nombre de sections concernées
Rédaction d'éléments d'appréciation individualisés	24
Rédaction d'éléments rendant compte de la manière dont la section a travaillé et des résultats statistiques de la session	15

l'évolution 2022-2023

Avis général assez mitigé



Evolution appréciée positivement : changement calendrier
(avis du CNU désormais rendu avant celui du CAC) :

79 % d'avis positifs

Evolution appréciée négativement

1. Le passage de trois avis à un seul avis émis par le CNU

60 % d'avis négatifs

2. La pertinence des missions au titre desquelles le bénéfice de la prime C3 peut être attribuée

50 % d'avis négatifs

Les recommandations CP-CNU

« Pour la session 2024, le décret de décembre 2022 continue de s'appliquer et l'interface GALAXIE est maintenue.

*Souhaitez-vous que la CP-CNU émette des **recommandations** à destination des sections concernant la C3-RIPEC pour 2024 ? »*

NB : La question a été posée uniquement aux président.e.s de la mandature actuelle

83 % des président.e.s ont répondu « **OUI** » (soit 39 sections sur les 47 ayant répondu)

Les recommandations CP-CNU dans le cadre actuel

- **Plusieurs pistes envisagées...**

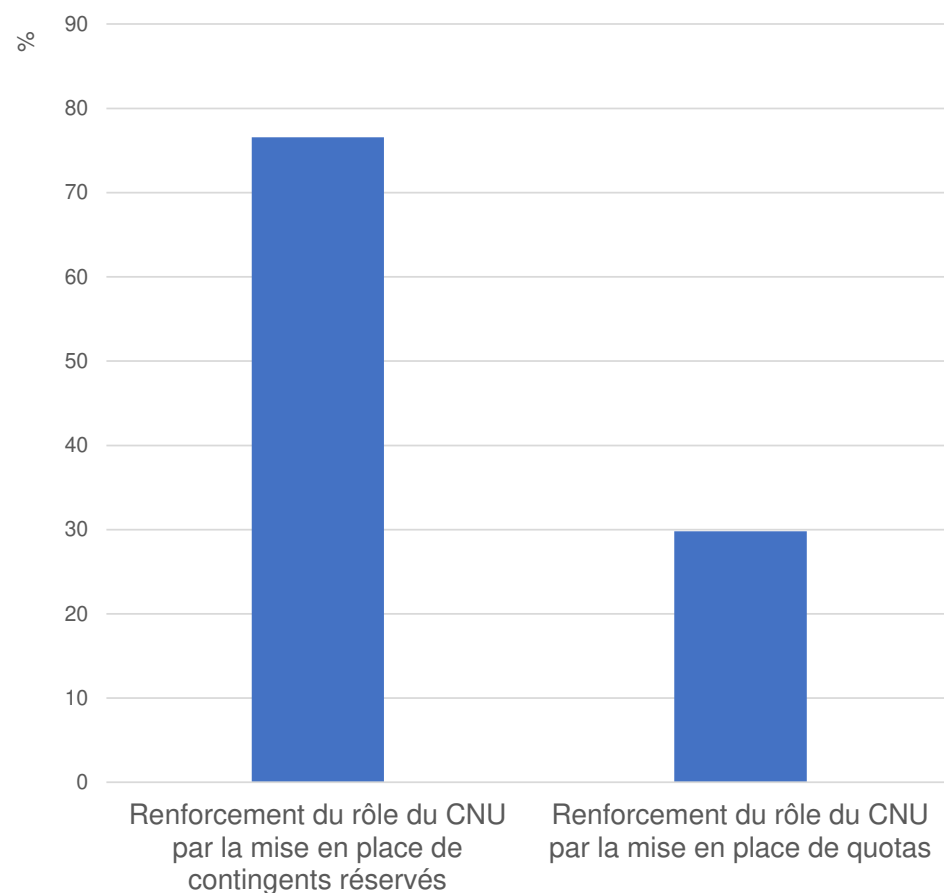
- ✓ Avis unique (TF/F/R) correspondant au meilleur des avis
- ✓ Avis unique (TF/F/R) correspondant à la moyenne des différentes dimensions (Pédagogie, Recherche, Tâches d'intérêt général)
- ✓ Mise en place d'intervalles de taux cibles d'avis TF/F/R
- ✓ Mise en place de quotas d'avis TF/F/R tous établissements confondus
- ✓ Mise en place de quotas d'avis TF/F/R par établissement

=> Aucune de ces pistes n'est plébiscitée

... mais les recommandations sur l'avis unique (avis le meilleur ou moyen) sont plus souvent « souhaitées »

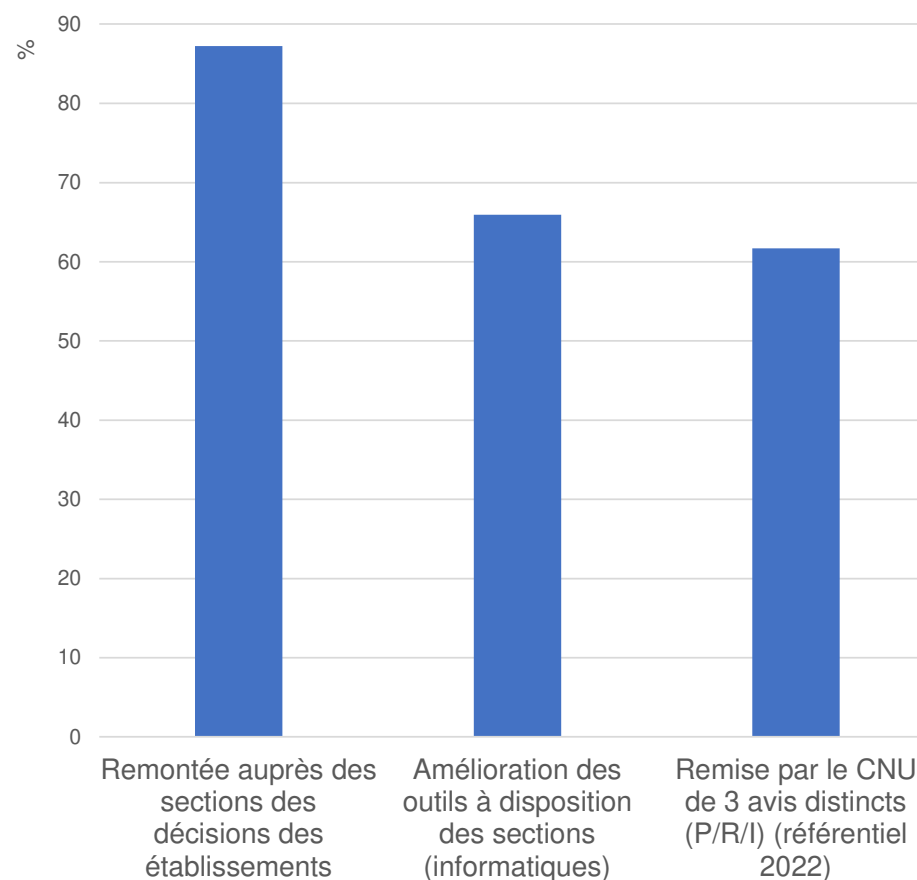
les évolutions souhaitées post-2024

Renforcement du CNU



/

Amélioration de l'existant



Conclusion

- Nb de TF CNU => les EC travaillent beaucoup et sont très investis

Le cadre actuel

- Pas satisfaisant : complexe, chronophage et peu efficace.
- Pire qu'en 2022
- Disparités des décisions entre établissements / entre sections
- Taux d'attribution très variables selon les grades

Conclusion

Le cadre actuel

Préconisation 1 :

- **Taux d'attribution** MCF /PU et MCF CN très différents
mais aussi **avis CNU** différents selon les corps

=> Adapter les critères aux corps et grades

Conclusion

Le cadre actuel

Préconisation 2 : **Avis unique**

- analyser des 3 missions prioritaires (P,R,I) => **prendre la meilleure des notes**
- cocher la/les missions correspondant à cette note
- préciser les **statistiques** de la section (nb de TF/F/R pour chaque mission + nb de TF/F/R global)
- donner l'avis circonstancié individuel dans la case "éléments d'appréciation"

Faire évoluer le cadre, être force de propositions

Contingent CNU

- simple (répond à la volonté du choc de simplification)
- respect des équilibres : corps, grades, sections

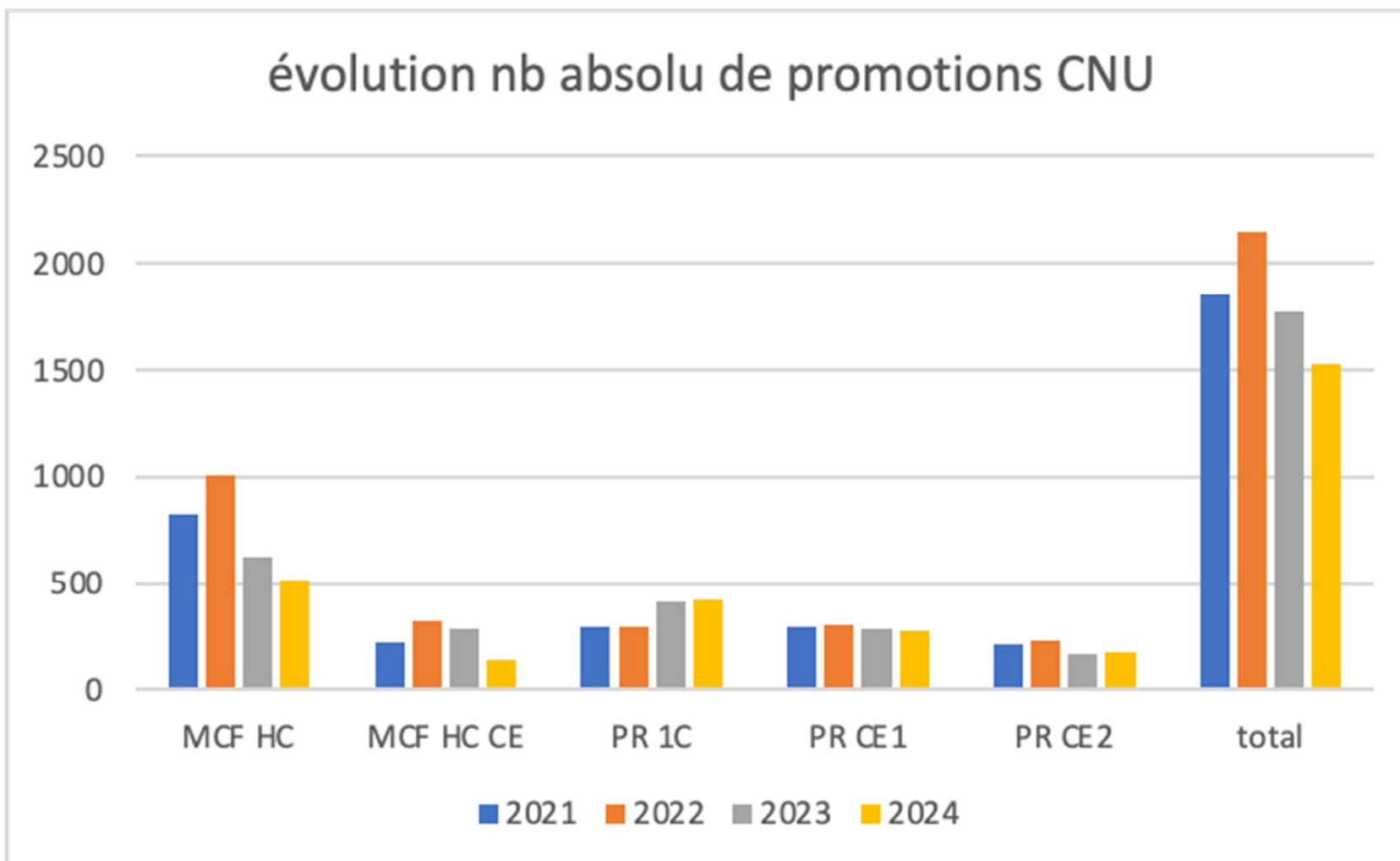
L'assemblée plénière **mandate** le bureau de la CP-CNU pour agir en faveur de la **création d'un contingent** de prime C3 attribuées par le **CNU**, à l'instar de la double voie de l'avancement de grade

=> Unanimité moins 2 abstentions et 4 blancs

Avancement de grade

[Arrêté du 13 février 2023 fixant pour les années 2023, 2024 et 2025 les taux de promotion dans certains corps de fonction ...](#)

Corps des maîtres de conférences	
régis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences	
Maître de conférences hors classe	
Pour 2023	15 %
Pour 2024	12,5 %
Pour 2025	10 %



L'assemblée plénière de la CP-CNU, réunie le 12 juin 2024, dénonce la baisse du nombre total de promotions pour les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses passant de 2147 en 2022 à 1524 en 2024. En particulier la CP-CNU s'inquiète de la situation des MCF CN dont le nombre d'avancement au grade MCF HC est passé dans cette période de 1003 promotions à 516.

Cette situation est inacceptable : la qualité des dossiers ne fait que croître et les sections CNU promeuvent à la HC de plus en plus de candidat(e)s ayant des dossiers de professeur(e).

Le repyramidage, dispositif provisoire annoncé comme devant permettre de rééquilibrer le ratio MCF/PR (objectif de 40% de PR), n'est pas suffisant et les MCF CN n'en sont pas les principaux bénéficiaires.

La CP-CNU rappelle que les carrières sont censées se réaliser sur deux grades minimum (protocole PPCR du Ministère), ce qui n'est pas le cas pour toutes et tous actuellement.

Le bureau de la CP-CNU demande un taux de promotion d'au moins 20 % pour l'avancement à tous les grades.

Voté à l'unanimité (157 votants)

Acte 2 de l'autonomie

discours Madame la ministre S. Retailleau – 26/03

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/discours-de-sylvie-retailleau-vers-l-acte-ii-de-l-autonomie-des-etablissements-d-enseignement-95499>

- Éléments du discours 26/03 :

« **L'autonomie en matière de ressources humaines**, en tendant vers la maîtrise du **recrutement** et de la **gestion de carrières** des personnels de l'établissement. »

« Ces **établissements que je souhaite « pilotes »** sont : **Sorbonne Université**, **l'Université Paris 2 Panthéon-Assas**, **l'Université de Rennes**, **l'Université de Bordeaux**, **l'Université de Pau**, **Aix-Marseille Université**, **l'Université de Perpignan**, **l'École Centrale de Lyon** et **l'Université de Haute-Alsace**. »

Acte 2 de l'autonomie

Bureau CP-CNU (15/04)

⇒ Courrier à la direction de la DGRH pour en parler en tripartite

=> pas le lieu

⇒ Courrier à Madame la ministre 15/04 demandant audience

=> RDV 21/06 avec directeur de cabinet (P. Mutzenhardt) +
Conseiller affaires territoriales et institutionnelles (E. Roux)

Acte 2 de l'autonomie

Un document circule dans les établissements « pilotes »

Thématique	Nouvelles marges à prévoir dans l'acte II	Commentaires
Ressources humaines	1- Enseignants-chercheurs : moderniser et simplifier le modèle de recrutement et de gestion des carrières - Permettre le recrutement de MCF sans qualification par le CNU - Décontingenter les recrutements d'enseignants-chercheurs - Offrir la possibilité de créer des listes complémentaires valables deux ans pour les recrutements - Faciliter la modulation des services enseignants-chercheurs et lever la référence aux 192 h - Adapter le statut pour préciser les missions, mettre en place un outil d'évaluation de la trajectoire professionnelle, assouplir le cadre des missions et de la comptabilisations de leurs activités - Elargir l'expérimentation des contrats de pré-titularisation (CPJ et extension à d'autres corps) tout en simplifiant l'ensemble du dispositif (en particulier la procédure de recrutement). - Rendre les établissements maîtres de l'arbitrage des congés pour recherche ou conversion thématique, ainsi que de leur volume de congés pour projet pédagogique - Simplification des modalités de gestion de la composante individuelle du RIPEC (C3)	Dérogation CNU : calendrier contraint (30 sept 2024)
	2- Gestion RH des personnels BIATSS : offrir de nouvelles marges de manœuvre aux établissements - Déconcentrer leur gestion (liste d'aptitude et tableau d'avancement, pouvoir disciplinaire) - Rénover les procédures de recrutement des ITRF en s'inspirant de la fonction publique territoriale - Alléger les modalités d'affectation des personnels des filières AENES et BIB - Autonomiser les établissements sur la procédure de recrutement des DGS	Modification L du code général de la FP pour les modalités FPT applicables aux recrutements ITRF
	3- Permettre aux établissements un recours simplifié à l'ensemble des autres personnels participants aux missions d'enseignement - Déconcentrer la gestion des ESAS à l'EPSCP pendant la durée de leur affectation ; lever la référence aux 384 h - Assouplir les règles de recrutement des ATER et des enseignants vacataires - Faciliter le recrutement de chercheurs ONR pour réaliser des missions d'enseignement - Déconcentrer la nomination des professeur associés	Dimension paie à prendre aussi en compte pour les vacataires

Acte 2 de l'autonomie

Bureau CP-CNU (27/05)

⇒ Courrier à madame la ministre demandant explication sur la nature du document

Réponse le 27/05

Madame Joulain,

Vous avez sollicité la Ministre concernant un document concernant l'autonomie phase 2.

Ce document est une synthèse des points que les établissements ont communiqués (remontés) au ministère.

Ce document n'a pas d'autre objet. Il ne constitue pas ainsi un document de travail ou une forme quelconque de guide du ministère.

Bien cordialement,

Pierre Mutzenhardt

Directeur adjoint du cabinet – Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Lors du discours qu'elle a prononcé le 26 mars 2024, la ministre S. Retailleau a annoncé l'accélération de la mise en place de la phase 2 de l'autonomie des universités, les prochains mois constituant une période d'expérimentation renforcée dans les 9 établissements pilotes (Aix-Marseille, Pau et Pays de l'Adour, Bordeaux, Haute-Alsace, EPE Rennes, Perpignan, EPE Paris-Panthéon-Assas, Sorbonne Université et École centrale de Lyon). Un des aspects de cette autonomie concerne « l'autonomie en matière de ressources humaines, en tendant vers la maîtrise du recrutement et de la gestion de carrières des personnels de l'établissement. »

La CP-CNU, instance nationale représentative de l'ensemble des sections qui composent le Conseil National des Universités, refuse toute remise en cause du statut national d'enseignant-chercheur, elle s'oppose à la possible généralisation de la modulation des services des enseignant(e)s-chercheur(se)s et au recrutement de MCF sans qualification par le CNU. La CP-CNU demande le renforcement du rôle décisionnaire du CNU dans l'ensemble des compétences qui lui sont confiées.

La CP-CNU s'indigne de ne pas avoir été jusqu'ici associée aux réflexions sur l'autonomie des universités alors même que la gestion RH en est un des chantiers majeurs. Elle dénonce la totale opacité et le mépris avec lesquels les expérimentations sont menées par les établissements pilotes et le ministère. En tant qu'instance représentative, elle exige d'être entendue sur tous les sujets décisifs pour l'avenir du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

Sur le fond, la CP-CNU s'alarme des conséquences d'une autonomie totale des universités qui constitue une atteinte directe au principe de l'égalité républicaine entre les établissements et les territoires.

La CP-CNU considère que l'urgence est l'amélioration des conditions de travail de tous les personnels de l'enseignement supérieur. Les enseignant(e)s-chercheur(se)s ont besoin de stabilité, de temps et de sérénité pour effectuer une recherche au service du bien commun, libre et de qualité et assurer l'ensemble de leurs missions de service public.

Voté à l'unanimité des présents moins 3 abstentions (157 votants)

Dans le contexte actuel issu de la dissolution de l'Assemblée Nationale, la CP-CNU, instance nationale représentative de l'ensemble des sections du Conseil National des Universités, **exige l'abandon des réformes en cours concernant le service public d'enseignement supérieur et de recherche**, notamment l'acte 2 de l'autonomie des universités et la réforme de la formation et du recrutement des enseignants et enseignantes.

Voté à l'unanimité

Suivi de carrière

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006064492>

En application des articles 7-1 et 18-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984, **chaque enseignant-chercheur doit établir un rapport d'activité pour le suivi de carrière selon une périodicité de 5 ans ;**

« Chaque enseignant-chercheur établit, au moins tous les cinq ans, et à chaque fois qu'il est candidat à une promotion, un rapport mentionnant l'ensemble de ses activités et leurs évolutions éventuelles »



Suivi de carrière

QUESTIONS/REPONSES SUR LE SUIVI DE CARRIERE

QUESTIONS/REPONSES SUR LE SUIVI DE CARRIERE

3 - Qui est concerné par le suivi de carrière ?

Article mis à jour le 16 mars 2023

Chaque enseignant-chercheur dépose au moins tous les 5 ans un rapport d'activité. Le suivi de carrière est réalisé cinq ans après la première nomination dans un corps d'enseignant-chercheur ou après un changement de corps, puis tous les cinq ans.

La procédure s'adresse en priorité à la population cible suivante :

- les enseignants-chercheurs nommés (première nomination ou changement de corps) depuis plus de 5 ans et n'ayant pas bénéficié d'un suivi de carrière dans les 5 dernières années ;
- partant à la retraite dans plus de 4 ans ;
- n'ayant pas bénéficié d'un avancement de grade dans les 5 dernières années.

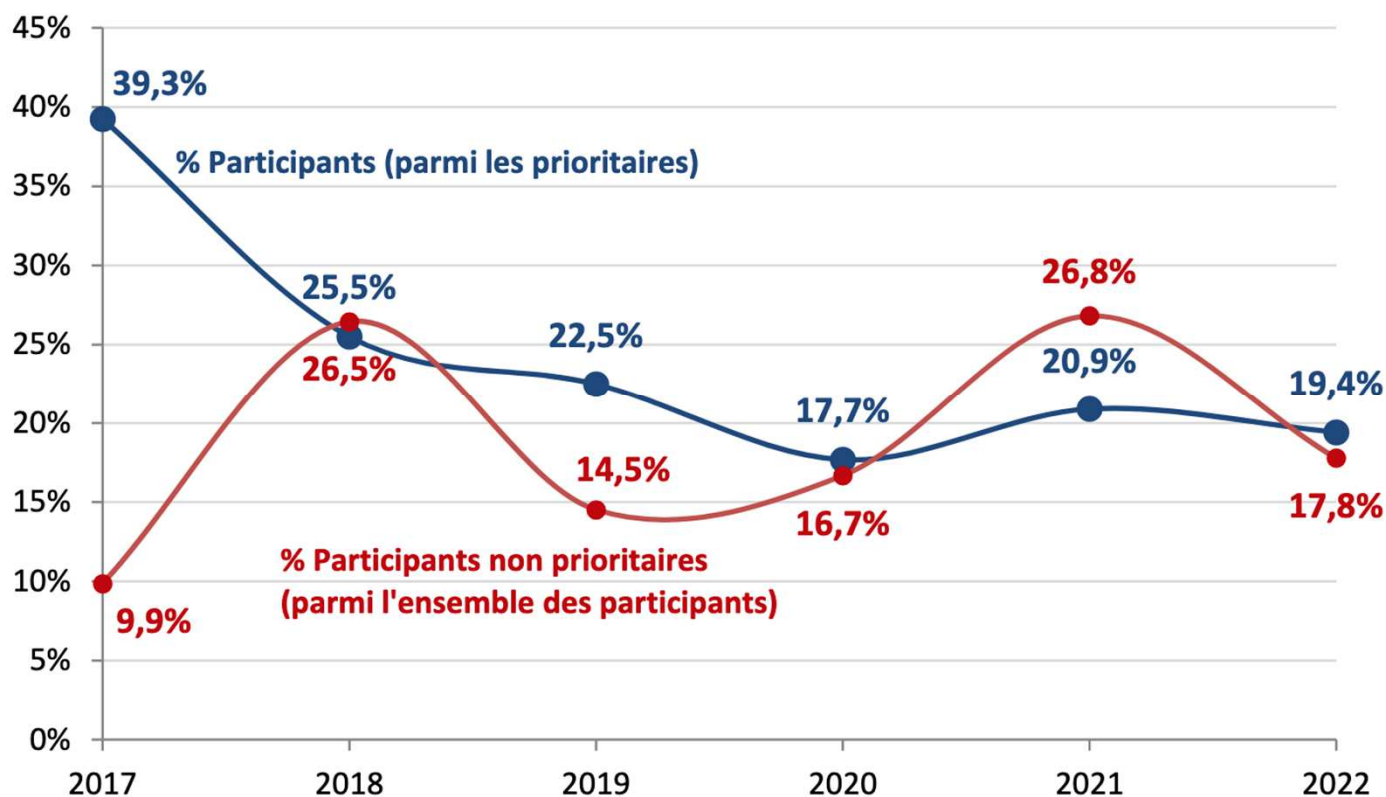
Néanmoins, tout enseignant-chercheur peut, s'il le désire, déposer un dossier de suivi de carrière à tout moment.

=> Nombre de dossiers // celui des promos

Sondage CP-CNU - 2021

POUR	CONTRE
- Conseiller les collègues déroulement de carrière (HDR, mobilité, encadrement, autonomie, axes enseignement, ...) - Détecter des collègues en grande difficulté - Proposer un accompagnement, une aide (bienveillance) - Soupape d'expression : CNU seul instance indépendante (espace de dialogue) - Formuler des recommandations aux établissements (intérêt du collègue) - Photographie vraie population de la section	- Cadrage pas assez précis (objectif, cadrage) - Craintes sur la finalité de l'usage du SDC par les établissements (modulation des services) - Un outil de gestion → individualisation (retombées locales) - Absence de nouveaux moyens alloués au CNU (travail colossal et délicat) - Caractère obligatoire - Enième évaluation
Absence de retour des établissements – manque criant de politique RH – très peu de mise en œuvre	

① Proportion de participants au suivi de carrière depuis 2017



Source : MESR DGRH A

Note de la DGRH - Enseignement supérieur - n° 1 - Janvier 2023

Assemblée générale, 12 juin 2024

Suivi de carrière des enseignants-chercheurs — Session 2022

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-02/note-dgrh-n-1-janvier-2023---campagne-2022--26364.pdf>

60% ne suggèrent aucune action à mettre en œuvre.

Parmi ceux qui suggèrent des actions :

- 1/4 : demandent de soutenir les enseignants-chercheurs pour la préparation de HDR
- 1/5 : invitent les universitaires à candidater à des promotions
- 15% conseillent de ne pas entraver les carrières des enseignants-chercheurs avec des charges d'enseignement ou des tâches administratives trop lourdes.
- 1/10 recommande de s'investir davantage en recherche et de publier plus.

Note de la DGRH

- Enseignement supérieur -

n° 1 - Janvier 2023

Suivi de carrière des enseignants-chercheurs — Session 2022

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-02/note-dgrh-n-1-janvier-2023---campagne-2022--26364.pdf>

15 % des avis consultables suggèrent la mise en œuvre d'actions en vue de remédier à des difficultés de carrière.

Ils proposent principalement

- de renforcer l'effectif des personnels enseignants et administratifs afin de soulager les enseignants-chercheurs,
- de veiller à ne pas les surcharger d'heures complémentaires pour ne pas nuire à leurs activités de recherche,
- de les aider à s'investir dans une activité de recherche
- à prendre des responsabilités collectives
- de faciliter leur intégration dans une unité de recherche.

Annexes

- Annexe Comité Consultatif

	groupe	civilité	prénom	nom	établissement
BUREAU		Madame	Anne	Joulain	Université Poitiers
BUREAU	1	Madame	Stéphanie	Porchy-Simon	Université Lyon 3 - Jean Moulin
BUREAU	2	Madame	Samia	Benallah	Université Reims Champagne Ardenne
BUREAU	3	Madame	Marianne	Charrier-Vozel	Université Rennes
BUREAU	4	Madame	Ghislaine	Gallenga	Université Aix-Marseille
BUREAU	5	Monsieur	Bruno	Vallette	Université Sorbonne Paris Nord - Paris 13
BUREAU	6	Madame	Giulia	Fadda	Université Sorbonne Paris Nord - Paris 13
BUREAU	7	Monsieur	Frédéric	Lafolet	Université Paris Cité
BUREAU	8	Monsieur	François	Martin	Université Toulouse 3 Paul Sabatier
BUREAU	9	Madame	Valérie	Botta-Genoulaz	INSA Lyon
BUREAU	10	Monsieur	Jérémy	Lothier	Université Angers
BUREAU	pharmacie	Monsieur	Dany	Chevalier	Université Lille
BUREAU	12	Madame	Laurence	Rasseneur	Université Strasbourg
COMITE CONSULTATIF	1	Monsieur	Quentin	Epron	Université Panthéon Assas (Paris 2)
COMITE CONSULTATIF	2	Madame	Sandrine	Hollet-Haudebert	Université de Toulon
COMITE CONSULTATIF	3	Madame	Claire	Doquet	Université de Bordeaux
COMITE CONSULTATIF	4	Monsieur	Gregory	Decamps	Université de Bordeaux
COMITE CONSULTATIF	5	Madame	Nathalie	Chaignaud	INSA Rouen
COMITE CONSULTATIF	6	Monsieur	Azzedine	Boudrioua	Université Sorbonne Paris Nord - Paris 13
COMITE CONSULTATIF	7	Monsieur	Ludovic	Duponchel	Université de Lille -LASIRE
COMITE CONSULTATIF	8	Madame	Marie	Treyer	Laboratoire d'Astrophysique de Marseille, Université d'Aix-Marseille
COMITE CONSULTATIF	9	Monsieur	Pablo	Escot Botanegra	Université d'Orléans
COMITE CONSULTATIF	10	Madame	Joëlle	Sobczak	Sorbonne Université
COMITE CONSULTATIF	pharmacie	Madame	Guylene	Page	Université de Poitiers
COMITE CONSULTATIF	12	Madame	Line	Numa-Bocage	Université Cergy Paris

- Annexe RIPEC

RIPEC C3 1 – cadre réglementaire

- Lignes directrices de gestion du 18-1-2023 MESR - DGRH A1-2

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/23/Hebdo6/ESRH2302327X.htm>

Il est recommandé que les LDG d'établissement fixent des objectifs de répartition de primes individuelles au titre de chacun de ces critères, afin de définir concrètement sa politique indemnitaire individuelle. À défaut de précision par les LDG d'établissement, il est recommandé dans le cas des enseignants-chercheurs d'attribuer au moins 30 % de primes distribuées au titre de l'investissement pédagogique, au moins 30 % au titre de l'activité scientifique, au plus 20 % au titre du concours apporté à la vie collective des établissements et 20 % au titre des autres missions prévues à l'article L.123-3 du Code de l'éducation.

- Au moins 30% pour l'investissement pédagogique
- Au moins 30% au titre de l'activité scientifique
- Au plus 20% au titre des "TIG"
- Au plus 20% au titre des autres missions...

RIPEC C3 1 – cadre réglementaire

- Lignes directrices de gestion du 18-1-2023 MESR - DGRH A1-2

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/23/Hebdo6/ESRH2302327X.htm>

L'objectif est qu'à terme, au moins 45 % des personnels concernés par le Ripec bénéficient une année donnée de cette prime individuelle. Les établissements peuvent se fixer des objectifs complémentaires dans leurs lignes directrices au regard de l'égalité femme-homme ou du principe d'équilibre des bénéficiaires par corps.

- “A terme” => **au moins 45% des personnels concernés bénéficiaires**
- Les établissements peuvent se fixer des objectifs complémentaires
 - En terme **d'égalité H/F**
 - En terme **d'équilibre des corps**