Bilan des sessions 2026 du CNU 25

par le bureau de section (mandat 2023-2027)

TABLE DES MATIÈRES

1. Intelligence artificielle générative 1
2. Vie de la section 25 1
3. Qualification 4
4. Congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) 6
5. Avancement de grade (promotions) 7
6. Prime individuelle (RIPEC) 10
7. Repyramidage (promotion interne) 13

1. INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE

Les outils d'intelligence artificielle (IA) générative ont été mis à disposition du grand public depuis quelques années et commencent à être utilisés à grande échelle dans le cadre des travaux académiques. Ils viennent bousculer les pratiques de notre communauté de mathématicien·nes que ce soit au niveau de notre activité de recherche, d'enseignement mais aussi de l'évaluation des dossiers. **Ils ne peuvent remplacer l'évaluation des dossiers par les membres des sections du CNU, dont la 25, qui sont les seul·es à avoir les compétences pour pouvoir apprécier pleinement les contenus des dossiers dans leurs contextes.** Le CNU est par essence porteur de trois principes que sont le *respect de la confidentialité*, l'*équité de traitement des dossiers* et la *confiance des collègues*. Conformément à la charte de déontologie du CNU, **la section 25 du CNU a donc décidé à l'unanimité (25 août 2026) de n'utiliser aucun outil d'intelligence artificielle générative dans le cadre de ses travaux d'évaluation**.

Nous souhaitons que les divers dossiers de candidature (qualification, promotion, CRCT, prime individuelle RIPEC) ne soient pas rédigés par des outils d'intelligence artificielle générative. S'ils l'étaient, **nous demandons que leur usage soit précisé et détaillé (pour quelle partie du dossier, avec quels outils)**.

L'irruption des outils d'intelligence artificielle générative nous force à réfléchir aux critères utilisés pour l'évaluation des dossiers de candidature. *La section 25 du CNU et son bureau se sont saisis de cette réflexion ; nous travaillons actuellement aux évolutions nécessaires à apporter.*

2. VIE DE LA SECTION 25

En 2026, deux collègues maîtresses de conférences élues ont été promues professeures des universités. La première a été automatiquement remplacée par un collègue apparaissant à la suite dans la liste électorale, pour la seconde la section devra procéder à un vote pour la remplacer dans les semaines à venir. Pendant l'année 2026, la section a voté les motions suivantes.

- **Motion pour un budget à la hauteur des besoins de l'enseignement supérieur et de la recherche** (votée à l'unanimité le 17 mars 2026).

  La section 25 du Conseil national des universités (CNU) constate l'insuffisance persistante des dotations publiques allouées aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche et exprime sa vive inquiétude quant aux conséquences de cette situation sur l'accomplissement de leurs missions.

  Depuis plusieurs années, les universités sont confrontées à une sous-dotation structurelle qui contraste avec l'extension continue de leurs responsabilités : formation d'un nombre croissant d'étudiantes et d'étudiants, adaptation de l'offre de formation aux réformes récurrentes (des concours CAPES/agrégation et des études de santé notamment), développement de la recherche, diffusion de la culture scientifique, contribution au débat public, et participation aux politiques d'innovation. Les établissements ne peuvent durablement absorber des hausses de charges non compensées sans que cela

n'entraîne une dégradation des conditions d'étude, de travail, et de recherche, ainsi qu'un affaiblissement du service public rendu à la société.

Dans ce contexte, la section 25 du CNU s'oppose à toute réponse budgétaire qui reposerait sur une augmentation des frais d'inscription, sur la fermeture de formations ou sur une réduction de leurs capacités d'accueil. De telles orientations porteraient atteinte au principe d'égalité d'accès à l'enseignement supérieur et accentueraient les inégalités sociales face à l'accès aux savoirs. Nous nous opposons également à la gestion des établissements basée sur l'efficacité financière immédiate, qui pousse à remplacer les postes titulaires par des postes temporaires précaires. Nous soutenons les dotations pérennes plutôt que les financements sur appel à projet, et nous refusons que les établissements privilégient des thématiques/formations/laboratoires prioritaires au détriment des autres. En particulier nous sommes opposés à la généralisation des Contrats d'Objectifs et de Moyens (COMP100%).

- **Motion sur les interpellations de collègues en lien avec les ZRRs** (votée à l'unanimité moins une voix contre le 17 mars 2026).

  Comme la Société Mathématique de France, la section 25 du CNU s'inquiète des arrestations à leur domicile de collègues, en poste dans des universités françaises, soupçonnés d'avoir «transmis des données sensibles à une puissance étrangère», parfois emmenés au siège de la DGSI pour une garde à vue de 96 heures, ainsi que le permet la loi antiterroriste.

  Dans la continuité de la motion votée le 14 mai 2024, la section 25

  - ◇ condamne les arrestations arbitraires d'universitaires,
  - ◇ désapprouve le fait qu'un des collègues, d'ailleurs relâché sans charges, n'a toujours pas récupéré son matériel informatique saisi lors d'une perquisition,
  - ◇ craint que l'alibi de la sécurité nationale n'entrave la collaboration internationale,
  - ◇ souhaite que les Fonctionnaires Sécurité Défense soient recrutés parmi des personnes ayant une connaissance minimale des laboratoires de recherche et du fonctionnement de la science,
  - ◇ répète son opposition au passage général des laboratoires de mathématiques en ZRR.

- **Motion sur les rapports de qualification** (votée à l'unanimité le 17 mars 2026).

  La section 25 du Conseil national des universités (CNU) s'oppose à tout mode de transmission automatique des rapports des dossiers de demande de qualification. Pour rappel, les deux rapporteur·trices désigné·es rédigent un rapport en amont de la session. Ces rapports préliminaires résument le dossier et aident à la décision collégiale en session, mais ils ne préjugent pas de la décision finale et n'offrent pas des résumés fidèles de la discussion collective. Légalement, les candidat·es ont le droit de demander à lire ces rapports, jusqu'à présent sur demande dûment exprimée dans ce sens. La section 25 du CNU réfute la nouvelle fonctionnalité prévue dans la mise en place du serveur Odyssée permettant aux candidat·es d'obtenir ces rapports en un simple clic. Elle décide donc de ne pas déposer systématiquement ses rapports sur ce serveur et continuera à communiquer les rapports aux candidat·es sur demande explicite.

- **Motion sur la situation internationale** (votée à l'unanimité le 17 mars 2026).

  La section 25 exprime son opposition à la guerre, son attachement fort à la paix ainsi qu'aux droits fondamentaux, qui sont des valeurs indispensables à l'émancipation des populations et l'épanouissement de la recherche académique. Alors que les bombardements se poursuivent, y compris sur les lieux d'enseignement et de recherche, nous adressons notre soutien et notre solidarité à toutes les communautés et les collègues qui souffrent de cette violence et appelons à un cessez-le-feu et à une résolution pacifique des conflits.

  Dans la continuité des actions menées à de nombreuses reprises par les communautés scientifiques, nous encourageons nos collègues de toutes les disciplines et domaines à nous rejoindre dans cet appel.

- **Motion HCERES** (votée à l'unanimité le 20 mai 2026).

  La section 25 du Conseil national des universités (CNU) est attachée aux visites régulières des laboratoires de mathématiques via les évaluations de l'HCERES auxquelles elle participe. Ces rencontres avec les collègues contribuent au bon fonctionnement global de de la communauté des mathématiciennes et mathématiciens.

  À ce titre, la section 25 du CNU s'inquiète du projet actuel de réorganisation interne de l'HCERES. Elle rappelle que toute évaluation qualitative requiert des moyens financiers et humains. La section 25 du CNU sera extrêmement vigilante, dès la future Vague B, au maintien d'une organisation et d'un environnement scientifique des comités d'évaluations qui permettent une étude humaine et rigoureuse des laboratoires.

- **Motion sur le déficit de promotions locales dans le groupe 5** (votée à l'unanimité le 20 mai 2026).

  La note du 3 avril 2026 du bureau de la CP-CNU sur l'utilisation des contingents d'avancements de grade montre, qu'à la différence des sections du CNU, les établissements n'attribuent pas toutes les promotions possibles. Au niveau des grades, cet état de fait est plus préjudiciable aux maître·sses de conférences qu'aux professeur·es des universités. Au niveau des sections, les trois sections 25 (mathématiques fondamentales), 26 (mathématiques appliquées et applications des mathématiques) et 27 (informatique) formant le groupe 5 accusent respectivement un déficit de 105, 110 et 118 promotions sur la période 2019-2024, ce qui en fait le groupe le plus impacté avec un déficit total de 333 promotions.

  Les trois sections 25, 26 et 27 dénoncent collectivement ces inégalités systémiques de traitement. Tous les collègues doivent pouvoir suivre une carrière sur au moins deux grades, voire deux corps [1]. Les collègues maître·sses de conférences de classe normale subissent déjà un taux de promotion divisé par deux en 3 ans, il est anormal que le contingent de promotions ne soit pas utilisé entièrement par les établissements. En outre, il est injuste que les collègues mathématicien·nes et informaticien·nes soient moins promu·es localement que celles et ceux des autres domaines.

  En conséquence, le groupe 5 du CNU demande aux établissements d'attribuer l'entièreté du contingent de promotions qui leur est attribué, notamment pour les maître·sses de conférences. À défaut, nous demandons que les promotions non-attribuées soient reversées dans le contingent des sections déficitaires du CNU. Nous demandons aux collègues des Conseils académiques des établissements d'établir des statistiques pluriannuelles des promotions attribuées en fonction des effectifs par section afin d'avoir des résultats uniformément répartis.

  [1] "Le principe est de permettre a minima à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer au moins au sein de deux grades conformément aux dispositions du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et au paragraphe 2.a du rapport annexé à la loi de programmation de la recherche et approuvé à l'article 1 de ladite loi." Source : Bulletin officiel n° 17 du 25 avril 2024.

Comme chaque année, les sections 25 et 26 contribuent aux comités d'évaluation HCERES des laboratoires de mathématiques. En 2026-2027 pour la vague B, un membre de la section 25 a participé ou participera aux comités d'évaluation HCERES du du Laboratoire Angevin de REcherche en MAthématiques, de l'Institut de Mathématiques de Bordeaux, du Laboratoire de Mathématiques de Bretagne Atlantique (Brest), du Laboratoire de mathématiques Nicolas Oresme (Caen), du Laboratoire de Mathématiques Jean Leray (Nantes), du Laboratoire de Mathématiques et Applications (Poitiers) et de l'Institut de recherche mathématique de Rennes.

Pour rappel, toutes les informations concernant la section 25 du CNU peuvent être retrouvées sur le site internet

https://cnu25.emath.fr.

3. QUALIFICATION

La session «Qualification» 2026 de la section 25 du CNU s'est déroulée du lundi 16 mars au mardi 17 mars 2026 à l'Institut Henri Poincaré. L'ensemble de la section tient à remercier l'IHP pour son chaleureux accueil et son assistance matérielle. Lors de cette session, deux référent·e·s «biais», ont été désigné·e·s en séance et ont veillé à l'équité des arguments avancés.

Depuis la Loi de programmation de la recherche (LPR), au titre de l'article L. 952-6 du Code de l'éducation, les maître·sses de conférences (MCF) titulaires et enseignant·es-chercheur·euses titulaires assimilé·es au corps des maîtres·sses de conférences relevant de la fonction publique française sont réputé·es qualifié·es et ne doivent pas en conséquence faire de demande de qualification aux fonctions de professeur·e des universités. Les dossiers déposés par les collègues MCF bénéficiant de la qualification d'office sont retirés du système par la DGRH dans la phase de recevabilité et ne parviennent pas jusqu'à la section. Le terme «assimilé·es» employé par le ministère (MESRI) fait référence aux corps assimilés au corps des MCF (personnels EPHE/ENC/EFEO, EHESS, Collège de France, CNAP, CNAM, MNHN, ENSAM), **mais pas aux chercheur·euses des EPSTs.** Le CNU a donc examiné, et continuera à examiner, des demandes de qualification aux fonctions de professeur·e des universités émanant de candidat·es chercheur·es d'EPSTs (**comme le CNRS** par exemple) ainsi que des candidat.es en poste à l'étranger.

Dans ce dernier cas, il est important de noter la différence de traitement des dossiers par la DGRH en fonction du pays de soutenance de la thèse de doctorat. Pour les candidat·es en poste à l'étranger mais ayant soutenu une thèse en France, l'obtention d'une Habilitation à diriger des recherches (HDR), *pas nécessairement française*, est obligatoire. En l'absence d'un diplôme de ce type, le dossier sera automatiquement déclaré irrecevable pour la DGRH et la section ne sera pas mise au courant de la candidature. Pour les candidat·es en poste à l'étranger mais ayant soutenu une thèse hors de France, la DGRH déclare le dossier recevable *a priori*, elle le transmet à la section et elle exige que la section étudie l'équivalence de diplôme. Dans ce dernier cas, la section 25 attribue presque toujours cette équivalence lorsque qu'une activité équivalente à celle d'un·e professeur·e est avérée. Cette différence de traitement pénalise souvent fortement les candidat·es ayant soutenu une thèse en France, en poste à l'étranger et sans HDR. En effet, il est possible de postuler sur des postes de professeur·es sans qualification du CNU en demandant une équivalence préalable au Conseil académique de l'établissement en question (articles 22 et 43 du décret n° 84-431). Mais la pratique montre qu'une telle demande est rarement accordée. Le bureau de la CPCNU a saisi la DGRH à ce sujet, mais il faudrait une modification du décret pour améliorer la situation. Ainsi, **la section 25 recommande très fortement aux collègues concerné·es de soutenir une Habilitation à diriger des recherches**.

La section a pour pratique de qualifier les dossiers qui présentent des éléments tangibles d'activité de recherche récente et d'enseignement relevant du CNU25. Pour les candidat·es titulaires d'un doctorat très récent, il n'est pas exigé de publication, la qualification peut être accordée après étude de la thèse et des rapports de pré-soutenance et de soutenance. Pour les candidat·es venant de soutenir, la section accepte la présence de prépublications comme attestant d'une activité de recherche avérée, au-delà de la simple soutenance de la thèse. **La section a également noté que, dans un nombre important de dossiers, le manuscrit de thèse ne faisait pas parti des travaux joints. Cette pièce sera exigée dans les dossiers à partir de la session de qualification 2027.** Il est essentiel que la section puisse avoir accès au manuscript de thèse, en particulier lorsque des résultats apparaissant dans celui-ci ne sont pas encore ni publiés ni prépubliés.

Pour les renouvellements de qualification ou pour les demandes avec des thèses plus anciennes (ces dernières ayant été traitées comme des renouvellements de qualification), la section considère indispensable la présence d'éléments substantiels d'activité de recherche en mathématique fondamentale sur les quatre dernières années. La présence dans le dossier d'éléments permettant l'appréciation de la capacité à enseigner dans les filières de mathématiques peut s'avérer importante. **Nous rappelons que l'ensemble des documents demandés et les critères d'évaluation à la qualification sont disponibles sur le site de la section** «https://cnu25.emath.fr/qualif.html» **que nous invitons à consulter.** En particulier, **la section exige la manuscript de thèse, les rapports de pré-soutenance de thèse**, pas seulement le rapport de soutenance (pièce obligatoire statutairement) ainsi qu'**une description concise des diverses activités** et pas seulement un CV administratif les énumérant. Avec le passage du site internet Galaxie au site Odyssée en 2024-2025, toutes les sections du CNU ont perdu l'historique des demandes de qualification

passées. La section 25 demande que les candidat·es remplissent cette information lors de leur candidature sur Odyssée.

Lors de la session 2026, les dossiers non qualifiés sont majoritairement des dossiers qui ont été considérés comme ne relevant pas des champs disciplinaires couverts par la 25, à l'exception de quelques dossiers insuffisants ou insuffisamment renseignés, sur le volet recherche notamment. Certains dossiers apparaissent naturellement comme relevant de plusieurs sections : le cas le plus fréquent est celui de 25 et 26, mais l'on rencontre également 25 et 27. Dans tous les cas, les dossiers peuvent tout à fait être qualifiés en 25 et dans une autre section, en fonction des éléments présentés au regard des critères de la section concernée, et lorsque la demande en a été faite.

Les listes de candidat·es qualifié·es à l'issue de la session 2026 sont disponibles en bas de la page «Qualification» du site de la section aux adresses suivantes :

https://cnu25.emath.fr/Documents/Qualifies_MCF_2026.pdf
https://cnu25.emath.fr/Documents/Qualifies_PR_2026.pdf

Les tableaux ci-dessous résument les résultats pour la session 2026, avec un rappel des résultats de 2024 et 2025.

MAÎTRE·SSES DE CONFÉRENCES

	Qualifié·es	Hors section	Non qualifié·es	Total
2024	261	35	4	300
2025	245	35	6	286
2026	319	21	11	351

PROFESSEUR·ES DES UNIVERSITÉS

	Qualifié·es	Hors section	Non qualifié·es	Total
2024	16		3	19
2025	24	2	1	27
2026	18	1	4	23

La section note une nette augmentation cette année du nombre de demandes de qualification aux fonctions de maître·sses de conférences (65 dossiers supplémentaires soit une augmentation de 23% par rapport à l'an dernier). La raison principale semble être la forte augmentation du nombre de dossiers avec une thèse étrangère et nécessitant une dispense de diplôme (55 dossiers supplémentaires soit une augmentation de 74%), en particulier en provenance des pays européens (41 dossiers supplémentaires soit une augmentation de 93%).

DEMANDES DE DISPENSE DE DIPLÔME

	Europe						Amérique				Autres	TOTAL
	Allemagne	Italie	Roy.-Uni	Suisse	Autres	Total	Canada	É.-U.	Autres	Total		
2024	11	11	8	5	19	**54**	6	6	4	**16**	**19**	**89**
2025	12	6	9	1	16	**44**	9	4	4	**17**	**13**	**74**
2026	15	15	29	10	16	**85**	17	8	3	**28**	**16**	**129**

Depuis trois ans, la proportion de candidatures de qualification aux fonctions de maîtresse de conférences se situe entre 20 et 26%. Comme en 2024, mais à la différence de 2025, le pourcentage de demandes de dispense de diplôme est à un niveau plus élevé (33%). Cette année, 1 dossier sur 3 de demande de qualification aux fonctions de maître de conférences incluait une demande de dispense de diplôme contre 1 sur 2 pour les dossier de qualification aux fonctions de maîtresse de conférences.

MAÎTRESSES DE CONFÉRENCES

	Candidatures	Pourcentage	Demande de dispense de diplôme	Pourcentage
2024	80	26,7%	43	33%
2025	59	20,6%	15	20,3%
2026	81	23%	30	33,7%

4. Congés pour recherche et conversion thématique (CRCT)

La session «CRCT» 2026 de la section 25 du CNU s'est déroulée le lundi 16 mars 2026 à l'Institut Henri Poincaré. L'ensemble de la section tient à remercier l'IHP pour son chaleureux accueil et son assistance matérielle.

Pour rappel, l'arrêté du 27 septembre 2019 stipule que les enseignant·es-chercheur·euses peuvent demander un congé pour recherche ou conversions thématiques (CRCT) d'une durée de six mois par période de trois ans ou de douze mois par période de six ans passées en position d'activité ou de détachement. Dans le cas d'une demande de deux semestres, le candidat doit préciser dans son dossier s'il accepte ou pas de bénéficier, par défaut, d'un seul semestre.

Les enseignant·es-chercheur·euses peuvent soumettre leur demande, dans un premier temps à la section du Conseil National des Universités (CNU) dont ils relèvent et au titre du contingent dans cette section. Après examen par la section du CNU, la demande est soumise dans un second temps, le cas échéant, au Conseil académique ou à l'organe compétent de l'établissement d'affectation.

Les enseignant·es-chercheur·euses peuvent également soumettre directement leur demande au Conseil académique, sans la soumettre préalablement à la section CNU. Les congés attribués par la section CNU et l'établissement sont cumulables, à hauteur de la durée initiale demandée.

Il est important de noter qu'un CRCT d'une durée de six mois peut être demandé après un congé maternité, adoption ou parental, à la demande de l'enseignant·e-chercheur·euse. Cette possibilité de CRCT a pour but de permettre de rerpendre ses travaux de recherche dans les meilleures conditions. Ces demandes ne sont plus examinées par le CNU et sont gérées directement par les Conseils académiques des établissements. **Il existe un contingent national spécifique pérenne prévu à cet effet par le ministère dont le nombre total de semestres prévus reste supérieur au nombre de demandes.** Ceci signifie que les semestres de CRCTs attribués à ce titre par les établissements sont entièrement payés par le ministère. Nous ne pouvons donc que conseiller très fortement aux collègues de ne pas s'auto-censurer et de postuler largement à ce dispositif.

La section a pour politique d'attribuer en priorité un semestre de CRCT aux collègues revenant de congés maladies de longue durée. Pour la bonne prise en compte de ces situations difficiles, les membres de la section ont besoin que les dossiers dans ce sens soient rédigés avec précision et clarté. Nous comprenons parfaitement qu'il ne soit pas facile de s'exprimer sur un sujet si personnel. C'est pourquoi nous rappelons que les dossiers et les discussions en session sont confidentiels et que les rapporteur·ses ont toujours un regard bienveillant à l'égard des collègues. La section 25 a voté une motion le 28 août 2025 stipulant par exemple : «La section a pleinement conscience des enjeux de confidentialité associés aux situations personnelles décrites. Elle s'engage à garantir la confidentialité des informations figurant dans le dossier des collègues. Pour renforcer cette confidentialité, la section demande que les personnes candidates puissent partager de manière confidentielle les informations associées exclusivement avec la section dans une fenêtre dédiée accessible, dans Galaxie et Odyssée, uniquement au bureau de la section et aux rapporteur·euses.» **Ce dispositif n'étant pas encore mis en place par la DGRH, la section invite les candidat·e·s qui le souhaitent à contacter directement le bureau.**

La section a reçu cette année 46 dossiers à analyser (contre 55 en 2025 et 54 en 2024) pour un contingent de 7 semestres à attribuer (8 en 2025 et 9 en 2024). À l'échelle de l'ensemble des sections du CNU, la baisse globale du contingent de semestres à attribuer est de 54 semestres en 2 ans : 370 en 2024 contre 330 en 2025 puis 316 en 2026. Le contingent de semestres pour l'ensemble des sections du CNU est calculé sur la base du nombre de semestres accordés par l'ensemble des établissements l'année précédente. La baisse du contingent global au CNU est donc une conséquence directe de la diminution des semestres de CRCT accordés par les établissements, signe additionnel de la sous-dotation structurelle des universités et de la dégradation générale des conditions de travail. Enfin, la section ne peut voir dans la nette diminution du nombre de dossiers de candidatures reçus cette année, et ce malgré l'excellence des projets proposés, que le découragement des collègues face aux faibles chances d'obtention d'un semestre de CRCT. Pour la section 25, les candidatures se répartissaient en 20 dossiers de professeur·es des universités (43,5%) et 26 dossiers de maître·sses de conférences (56,5%), et 6 femmes (13%) et 40 hommes (87%).

Comme les années précédentes, la section a privilégié dans son examen des dossiers les demandes s'appuyant sur un projet clairement identifié adossé à un déplacement de longue durée, la préparation de l'HDR, ou un changement de thématique de recherche. La section apprécie également d'avoir l'historique des dernières années concernant les délégations, les semestres de CRCT et autres décharges de service obtenus ainsi que leurs sources.

BÉNÉFICIAIRES : Mattia Cafasso, Dragos Fratila, Mercedes Haiech, Peter Haissinsky, Alexandru Oancea, Frédéric Palesi et Anne Vaugon.

Cela représente 2 femmes (28,6%) et 5 hommes (71,4%) soit encore 2 professeur·es des universités (28,6%) et 5 maître·sses de conférences (71,4%). Cette dernière proportion a été décidée en amont de la session afin de soutenir les collègues maître·sses de conférences et de ne pas à avoir à comparer entre eux des dossiers maître·sse de conférences et professeur·es des universités.

5. AVANCEMENT DE GRADE (PROMOTIONS)

La session «Avancement de grade» de la section 25 du CNU s'est tenue du 19 au 21 mai 2026 à l'Institut Henri Poincaré. L'ensemble de la section tient à remercier l'IHP pour son chaleureux accueil et son assistance matérielle.

5.1. **Présentation générale.** Chaque dossier est étudié par deux rapporteur·trices désigné·es au préalable par le bureau et *l'évaluation tient principalement compte des activités réalisées depuis la dernière promotion obtenue*. Dans cette optique, la section recommande de faire ressortir clairement les éléments de la carrière postérieurs au dernier changement de grade. La section est attentive à l'équilibre des dossiers entre recherche, enseignement, responsabilités administratives, encadrements, diffusion, etc. Elle apprécie les informations sur le devenir et les publications des doctorant·es, la liste des interventions dans les conférences, ou encore le détail des responsabilités administratives pour pouvoir en apprécier la teneur exacte et leur importance. Elle favorise également la qualité des publications sur leur quantité. Il est important que les congés maternité ou maladie longue durée, plus généralement les événements pouvant impliquer un retard de carrière, soient indiqués pour qu'il en soit tenu compte de façon appropriée. La section tient compte des conditions d'exercice des candidat·es (éloignement géographique entre la composante de rattachement et le laboratoire où la recherche est effectuée, accès au financement de déplacements et aux bourses de thèse, surcharge administrative, heures supplémentaires disproportionnées imposées par l'organisation de la composante, etc.) Afin d'essayer d'avoir une répartition la plus juste possible des avancements de grade en fonction de tous les profils de dossiers sur l'ensemble de la mandature, la section garde en mémoire une partie des discussions d'une année sur l'autre. Pour la première fois dans la section 25, les promotions MCF n'ont été discutées que par les collègues de ce grade. Deux référent·es « parité » ont été désigné·es en séance et ont veillé à l'équité des arguments avancés.

Comme lors des deux sessions précédentes, la section a transmis aux établissements des avis (de taille uniformisée) sur les dossiers non proposés à la promotion par le CNU, rédigés sur la base des deux rapports et des discussions en session. Dans un contexte de forte diminution du quota national des promotions de grade (voir ci-dessous), ces informations doivent permettre aux établissements de mieux prendre en compte l'activité des collègues mathématiciennes et mathématiciens. Il est important de noter que cet avis s'adresse avant tout aux membres du CAC des établissements.

On peut malheureusement déplorer que l'évaluation des dossiers dans les établissements ne soit pas systématiquement effectuée par des rapporteur·trices compétent·es dans le domaine (au moins un·e). Ce problème est d'autant plus criant en mathématiques dont les pratiques de la communauté ne sont pas forcément connues de tous·tes. Afin d'optimiser les chances de réussite, nous conseillons fortement aux candidat·es de ne pas rédiger leurs dossiers uniquement pour les spécialistes du domaine qui forment la section 25. Il faut penser à contextualiser le dossier, par exemple, en prenant le temps d'expliquer à un·e rapporteur·trice non-spécialiste les particularités de notre communauté. À ce titre, la partie «enseignement et pédagogie» est trop souvent trop succincte et souffre de la comparaison avec les dossiers des autres domaines. La liste des cours donnés avec leur volume horaire n'est pas suffisante. De manière générale, il convient de décrire ce que recouvre toute activité en pratique ; juste mentionner son intitulé est trop court car une même responsabilité peut prendre différentes formes d'un établissement à un autre.

Chaque année, le calcul du nombre total de promotions par grade se fait sur la base d'un taux «pro/pro» (pourcentage du nombre de promotions sur le nombre de promouvables) uniforme pour toutes les sections. L'échelon exceptionnel des maître·sses de conférences échappe à cette règle : le nombre de promotions est égal au nombre de collègues ayant quitté cet échelon au cours de l'année précédente. Pour tous les grades, le nombre total d'avancements possibles est divisé en deux : une moitié sur le contingent CNU et l'autre moitié pour les établissements. Cette règle générale est très préjudiciable aux mathématiques fondamentales ou appliquées. **Chaque année les sections 25 et 26 perdent ainsi un nombre important de promotions.** La note d'analyse du 3 avril 2026 du bureau de la CP-CNU montre, d'une part, que les les établissements n'attribuent globalement pas les promotions mises à leur disposition (perte de 800 promotions sur la période 2019-2024) et que, d'autre part, certaines sections bénéficient localement de promotions au-delà des taux prévus. Cette déperdition, nette à tous les changements de grade, est particulièrement marquée pour les promotions MCF HC dans la section 25. Le groupe 5 composé des sections 25, 26 et 27 ont dénoncé cette situation dans une motion commune voté à l'unanimité en mai 2026.

RÉPARTITION DES PROMOTIONS LOCALES/CONTINGENT CNU 25 PENDANT CE MANDAT

	MCF HC	MCF EX	PR 1	PR EX1	PR EX2
2024	10/12	2/5	10/9	5/9	7/6
2025	4/10	2/5	9/9	3/8	5/6
2026	6/9	3/6	6/10	3/9	3/6

RÉPARTITION DES PROMOTIONS LOCALES/CONTINGENT CNU 25 ENTRE 2020 ET 2026

	MCF HC	MCF EX	PR 1	PR EX1	PR EX2
Période 2020-2026	60/110	46/60	58/64	41/64	35/47
Taux de perte	-45%	-23%	-9%	-36%	-25%

Les taux de promotions attribuées par rapport aux nombres de dossiers promouvables pour le passage à la hors classe (HC) des maître·sses de conférences et au dernier échelon (EX2) des professeur·es des universités ont été baissés de manière unilatérale par le ministère. En quatre ans, la chute est respectivement de 50% et 29% nationalement, soit pour la section 25 une évolution de 24 promotions MCF HC en 2022 à 9 en 2026 et de 9 promotions PREX2 à 2022 à 6 en 2026. La section 25 avait dénoncé cette diminution drastique dans une motion le 14 mai 2024. Elle a été reprise en 2025 dans un communiqué commun du bureau de la CP-CNU et France Université. **Si on cumule la division par deux du taux «pro/pro» pour les promotions MCF HC et la déperdition en local, on se retrouve en 2026 avec 15 avancements de grade effectifs au final (14 en 2025) au lieu de 36 (40 en 2025).**

La section a également observé à la fois une nette diminution du nombre de dossiers reçus pour les promotions MCF HC, le nombre de candidat·es passant de 70 en 2022 à 60 en 2024 puis 50 en 2026, et une augmentation constante du nombre de dossiers complets, étoffés et d'excellent niveau. La section ne peut y voir qu'un effet néfaste de la forte baisse du taux de promotion à ce grade.

PANORAMA 2026

	MCF HC	MCF EX	PR 1	PR EX1	PR EX2
Candidat·es	50	38	44	43	33
dont Candidates	7	4	10	3	4
Promu·es	9	6	10	9	6
dont Promues	2	1	3	1	1

Les statistiques effectuées par le bureau de la section à partir des listes fournies par le MESRI montrent que les écarts entre les taux de candidatures (nombre de dossiers de candidatures déposés sur nombre de dossiers promouvables) restent inégaux entre les collègues femmes et hommes, notamment chez les maître·sses de conférences, en particulier pour la promotion à l'échelon 7 dit « exceptionnel », et chez

les professeures pour la promotion au premier échelon de la classe exceptionnelle. **La section encourage très fortement les collègues femmes à rédiger et à déposer des dossiers de candidature afin d'assurer une juste représentativité des femmes dans les promotions des différents grades.**

TAUX DE CANDIDATURE 2026 = NOMBRE DE CANDIDAT·ES / NOMBRE DE PROMOUVABLES

	MCF HC	MCF EX	Global MCF	PR 1	PR EX1	PR EX2	Global PR
Femmes	20%	21%	20%	50%	25%	36%	40%
Hommes	25%	40%	30%	36%	32%	33%	33%
Global	24%	36%	28%	39%	31%	33%	34%

REPRÉSENTATIVITÉ FEMMES-HOMMES 2026

		MCF HC	MCF EX	Global MCF	PR 1	PR EX1	PR EX2	Global PR
Promouvables	Femmes	17%	18%	17%	17%	9%	11%	12%
	Hommes	83%	82%	83%	83%	91%	89%	87%
Candidat·es	Femmes	14%	10%	12%	22%	7%	12%	12%
	Hommes	86%	89%	87%	78%	93%	88%	87%
Promu·es	Femmes	22%	17%	20%	30%	11%	17%	20%
	Hommes	77%	83%	80%	70%	89%	83%	80%

Enfin, **la section n'a pu que constater les forts déséquilibres thématiques dans la répartition des dossiers reçus dans chaque grade et elle le déplore.** Conformément à l'engagement pris à l'unanimité en début de mandat (2023-2027), aucun membre du CNU n'a été proposé par la section à la promotion.

5.2. **Promotion à la hors classe des maître·sses de conférences.** Les promotions à la hors classe du corps des maître·sses de conférences présentent un éventail large de candidates et candidats aux profils variés. L'ensemble des activités est pris en compte et un investissement continu au cours de la carrière, dans des directions pouvant évoluer, est prépondérant. La section 25 du CNU est attentive à une répartition aussi harmonieuse que possible dans les différentes catégories d'avancement de carrière, de thématiques, et de localisation géographique des dossiers retenus. L'obtention de l'HDR est un réel atout, sans être un pré-requis. La baisse du taux de promotions ces quatre dernières annés (10% en 2025 et 2026 contre 20% en 2022) a automatiquement conduit à une chute du nombre de promotions disponibles ainsi qu'à un effet de congestion, ce qui a rendu la décision compliquée. La section fait face à des dossiers toujours plus étoffés, complets et riches à ce passage de grade.

LISTE DES PROMOTIONS AU TITRE DU CONTINGENT NATIONAL (VOTÉE À L'UNANIMITÉ) : Bertrand Benoit, Delcroix-Oger Bérénice, Devyver Baptiste, Friedland Omer, Jaeck Frédéric, Lemma Francesco, Masmoudi Mohsen, Sorlin Karine, Taflin Johan.

5.3. **Promotion à l'échelon 7 dit « exceptionnel » des maître·sses de conférences.** La promotion à l'échelon 7 dit « exceptionnel » est en place depuis 8 ans et a fini par atteindre le taux voulu des maître·sses de conférences (toutes classes confondues). Dès lors, les promotions dont disposent la section résultent uniquement du flux sortant, principalement composé des repyramidages et des départs à la retraite.

Si l'âge a été déterminant pour les promotions à l'échelon exceptionnel lors de la mandature précédente afin d'assurer un renouvellement régulier, le rajeunissement du vivier des candidat·es conduit à des profils de premier plan en recherche, enseignement, diffusion et responsabilités collectives, en partie provoqué par la pénurie de postes de professeur·e des universités. Face à cette pression forte, la section reste attentive à promouvoir également quelques profils avec plus d'ancienneté, notamment pour continuer à assurer un roulement dans les années qui viennent. Dans ces cas là, un des critères privilégié par la section est la relative continuité des activités tout au long de la carrière et en particulier depuis le dernier changement de grade.

LISTE DES PROMOTIONS AU TITRE DU CONTINGENT NATIONAL (VOTÉE À L'UNANIMITÉ) : Barkatou Moulay, Castillon Philippe, Cuny Christophe, Falliero Thérèse, Mazzilli Emmanuel, Zerzeri Maher.

5.4. **Promotion à la première classe des professeur·es des universités.** La promotion à la première classe des professeur·es des universités reste soumise à une pression extrèmement forte, année après année. La qualité scientifique, attestée par les publications, le rayonnement et l'animation scientifique, l'encadrement doctoral, les responsabilités administratives et pédagogiques importantes sont des éléments clés. Il n'y a pas de profil type de dossier promu : la section est très attentive à tous les types de carrières dont ceux avec le plus d'ancienneté. Les dossiers avec au moins trois ans d'ancienneté dans le corps des professeur·es des universités sont néanmoins privilégiés. La section a également observé une nette augmentation ces dernières années du nombre de candidatures de collègues récemment promu·es au sein de leur établissement, par exemple suite à un repyramidage. Les profils particuliers de ces dossiers sont pris en compte par la section. Les candidat·es sont appelé·es à rédiger leur dossier de façon à mettre en avant très clairement toutes leurs activités marquantes.

LISTE DES PROMOTIONS AU TITRE DU CONTINGENT NATIONAL (VOTÉE À L'UNANIMITÉ) : Bailleul Ismaël, Belotto Da Silva André, Bouttier Jérémie, Dartyge Cécile, Gillibert Jean, Klevtsov Semyon, Legendre Éveline, Monniaux Sylvie, Petite Samuel, Plamondon Pierre-Guy.

5.5. **Promotion au premier échelon de la classe exceptionnelle des professeur·es des universités.** La promotion au premier échelon de la classe exceptionnelle des professeur·es des universités récompense les collègues qui se sont distingué·es dans leurs activités tout au long de leur carrière et en particulier depuis la dernière promotion. On y évalue notamment l'importance des contributions scientifiques, des services rendus à la communauté, l'influence de l'activité de formation doctorale. Dans l'évaluation des dossiers, il a été tenu compte de la vulgarisation et de la diffusion des mathématiques dans la société. Ici aussi, il n'y a pas de profil type de dossier promu : la section est très attentive à tous les types de carrières dont ceux avec le plus d'ancienneté. Les dossiers avec au moins trois ans d'ancienneté dans la première classe des professeur·es des universités sont néanmoins privilégiés.

LISTE DES PROMOTIONS AU TITRE DU CONTINGENT NATIONAL (VOTÉE À L'UNANIMITÉ) : Banica Manuela-Valeria, Barbot Thierry, Comte Georges, Dimitrov Mladen, Foissy Loïc, Jaming Philippe, Letellier Emmanuel, Massuyeau Gwénaël, Toma Matei.

5.6. **Promotion au second échelon de la classe exceptionnelle des professeur·es des universités.** Le principal critère pour cette promotion, lorsque l'activité scientifique est incontestable, est l'ancienneté dans le grade. La tendance observée les années précédentes s'est confirmée en 2026 : l'ancienneté des promu·es est respectivement de 11, 8 et 7 années dans le grade, ce qui confirme un recul par rapport aux années précédentes, principalement dû à la diminution du nombre de promotions accordées.

LISTE DES PROMOTIONS AU TITRE DU CONTINGENT NATIONAL (VOTÉE À L'UNANIMITÉ) : Ben Yaacov Itaï, Couveignes Jean-Marc, Guedon Olivier, Lefevre Pascal, Saralegui Aranguren Martin, Tazzioli Rossana.

6. PRIME INDIVIDUELLE (RIPEC)

La session «Prime individuelle (RIPEC)» de la section 25 du CNU s'est tenue les 25 et 26 août 2026 à l'IHP. L'ensemble de la section tient à remercier l'IHP pour son chaleureux accueil et son assistance matérielle.

6.1. **Contexte général.** En remplacement de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR), qui existe toujours pour les lauréats et lauréates de l'Institut Universitaire de France notamment, un nouveau système de Régime Indemnitaire des Personnels Enseignant·es et Chercheur·ses (RIPEC) a été mis en place dès l'année académique 2022-2023 par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021. Ce dernier crée trois composantes : une *indemnité statutaire* liée au grade (C1), une *indemnité fonctionnelle* liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (C2) et une *prime individuelle* liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions (C3). À la différence des deux premières, cette troisième composante nécessite d'en faire la demande ; elle est attribuée pour une période de 3 ans après examen des 4 dernières années d'activité.

Dans le système actuel, ces demandes sont d'abord évaluées par les sections du Conseil national des universités (CNU), puis par les Conseils académiques (CAC) des établissements. Dans chacun des cas, un avis unique est rendu qui peut être «Très Favorable», «Favorable» ou «Réservé», le site Galaxie codant très maladroitement ces avis avec les lettres A, B et C qui n'ont pas la même signification sémantique. Les

sections du CNU indiquent en outre au titre de quelle(s) mission(s) elles proposent l'attribution de cette prime parmi celles décrites à l'article L123-3 du Code de l'Éducation et à l'article 3, alinéa 7 du décret n 84-431 du 6 juin 1984. Les sections du CNU peuvent aussi rédiger des «Éléments d'appréciation» qui sont des textes détaillés propres à chaque dossier de candidature. **La section 25 déplore que dans de nombreux établissements, ces textes rédigés par des pairs ne sont tout simplement pas transmis aux élu·es des Conseils Académiques : il s'agit là d'une rétention d'information inacceptable qui perdure dans le temps.** Notons que, dans une majorité d'établissements, les dossiers relevant de notre section ne sont évalués par aucun·e rapporteur·rice de la discipline (section 25 ou 26) pour éviter les conflits d'intérêts dus à l'appartenance au même laboratoire. Ceci est regrettable car cela implique que nos dossiers sont évalués localement par des collègues qui ne connaissent pas les modes de fonctionnement propres à notre communauté. *Au final, c'est le chef ou la cheffe d'établissement qui, seul·e et au vu des avis rendus par les instances nationales et locales, décide de l'attribution de la prime et à quel(s) titre(s).* **Cette année encore, les Conseils académiques de plusieurs établissements ont siégé début ou mi-septembre pour décider des attributions de la prime individuelle, c'est-à-dire avant la fin de la période d'évaluation au CNU : ces établissements ne respectent pas le calendrier établi par la DGRH et font fi des avis du CNU.**

Dès sa création, il était prévu qu'«au moins 45% des chercheur·ses et des enseignant·es-chercheur·ses puissent bénéficier de cette prime individuelle au titre d'une année», cf. les lignes directrices de gestion du ministère (bulletin officiel 6 du 9 février 2023). Pour la section 25 qui regroupe 1328 enseignant·es-chercheur·ses (au 1er septembre 2026), une proportion de 45% représente 598 collègues. Comme la prime est attribuée pour une période de 3 ans, on pourrait s'attendre à voir attribuer environ 199 nouvelles primes chaque année. La section 25 du CNU reçoit environ 215 dossiers chaque année, cf. le tableau ci-dessous. **Avec un taux de réussite qui devrait être de l'ordre de 93%, la section s'interroge sur la pertinence de maintenir un processus d'évaluation aussi chronophage. En réalité, le taux de réussite était de 53% en 2023 (dernière année pour laquelle les données sont disponibles), ce qui est loin de permettre que 45% des collègues relevant de la section 25 bénéficient de cette prime individuelle.**

Dossiers	2024	2025	2026
MCF	116	120	116
PR	98	96	98
Total	214	216	214

Les taux de réussite finaux varient d'ailleurs grandement entre sections du CNU (de 37% à 73% en 2024) et entre établissements (de 29% à 82% en 2024) : *il n'existe donc aucune égalité de traitement entre les enseignant·es-chercheur·ses et c'est l'arbitraire qui domine*. Rappelons que, dans le précédent système, les sections du CNU disposaient d'un contingent national qui leur permettait de décider l'attribution d'un certain nombres de PEDR, le reste étant décidé par les établissements. Afin de réduire les fortes disparités de taux de réussite, la CP-CNU demande *a minima* le retour d'un contingent national de primes individuelles attribué par les sections du CNU.

6.2. **La RIPEC C3 pour la section CNU 25.** Dans le contexte actuel, **la qualité de la rédaction des dossiers est essentielle**. Il convient déjà **de faire preuve de concision et de bien se concentrer sur la période d'évaluation** (du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025 pour la présente campagne, et plus en cas de congés). Il est pénible pour un rapporteur ou une rapportrice d'avoir à faire constamment le tri parmi les éléments mentionnés. Bien sûr, cela implique de bien renseigner les dates des différentes activités. Ensuite, il est essentiel de **ne pas se limiter à une liste d'objets mais de détailler, de contextualiser et de mettre en valeur un minimum le contenu de chaque activité mentionnée, et cela sur tous les volets concernés**. Même pour un·e collègue mathématicien·ne, la teneur de chaque tâche n'est pas nécessairement évidente car elle peut changer d'une université à une autre. À titre d'exemple, un·e (co-)responsable de cursus pourrait préciser le nombre d'étudiant·es concerné·es, la taille de l'équipe s'il s'agit d'une co-responsabilité, les tâches principales associées à cette mission. Par ailleurs, il faut bien avoir à l'esprit que *le dossier sera lu aussi (et surtout) par des collègues relevant d'autres disciplines en Conseil académique*. La section a grandement apprécié la rédaction concise et précise de certains dossiers et tient à en remercier leurs auteurs et autrices.

Au final, la section 25 du CNU a bien conscience des difficultés engendrées par la situation et du fort ressenti des collègues vis-à-vis des modalités d'attribution de cette prime individuelle. **Elle conseille néanmoins de continuer à postuler** et elle s'efforcera d'adapter son évaluation pour répondre au mieux aux besoins de la communauté.

6.3. **Campagne RIPEC 2026 pour la section 25.** Au niveau de la section CNU 25, chaque dossier a été étudié par deux rapporteurs ou rapportrices désigné·es au préalable par le bureau, avec un rapporteur ou une rapportrice thématique et un rapporteur ou une rapportrice géographique qui se voit affecter tous les dossiers d'un même établissement. Les membres de la section sont absents pendant la discussion des dossiers provenant de leur établissement d'affectation. Pour pouvoir faire face au grand nombre de dossiers, la section travaille de manière séparée et parallèle : maître·sses de conférences d'un côté et professeur·es des universités de l'autre. La section privilégie le coeur de métier, c'est-à-dire les activités de formation, de recherche et le concours à la vie collective pour la période concernée (du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025), sans exclure les autres volets pour les dossiers se démarquant à ce titre. Nous avons noté et nous encourageons le développement du volet «diffusion», sans doute en réponse à une demande accrue de la part de la société et des établissements scolaires.

La section tâche de prendre en compte le contexte d'exercice de chaque candidat·e. Ainsi les dossiers des collègues ayant mentionné un congé pour maternité, paternité ou adoption, ou un congé de longue maladie pendant la période d'évaluation ont été évalués sur une période allongée, de 18 mois dans le cas de congé maternité/paternité. **Nous avons pu observer que ces congés ne sont malheureusement pas mentionnés d'une façon systématique, et nous encourageons vivement les candidat·es à le faire.** Nous sommes également attentifs à d'autres situations personnelles particulières (aidant, handicap, etc.), et nous valorisons les reprises d'activité scientifique après une pause.

Le mode d'évaluation choisi par le Ministère et donc la manière dont le site Galaxie est programmé empêchent de pouvoir rendre un avis pour chaque type d'activité : par exemple, dans l'analyse d'un dossier, si une ou plusieurs missions sont identifiées comme correspondant à une évaluation «Très Favorable», l'avis rendu est «Très Favorable» et seules ces missions sont cochées. Mais le système mis à disposition ne permet pas d'afficher une évaluation en «Favorable» ou «Réservé» pour les autres missions, ce qui est regrettable. Comme l'an dernier, la section 25 a donc choisi de ne faire apparaître que le meilleur avis portant sur la ou les activités les plus remarquables.

Même si le nombre de dossiers de demande de prime s'est stabilisé autour de 215 depuis deux ans, la section continue de noter une augmentation de la densité des contenus des dossiers. Nous nous inquiétons de voir des collègues endosser toujours plus de tâches et de responsabilités lourdes et chronophages ; nous nous demandons quand ils·elles trouvent le temps de faire tout cela. Ceci se traduit par la hausse du taux de «Très Favorable» : à comparer avec le taux de succès de 93% auquel on pourrait s'attendre pour atteindre les 45% lauréat·es de la prime (cf. ci-dessus).

Taux de «Très Favorable»	2024	2025	2026
MCF	79%	86%	89%
PR	76%	82%	82%

Même si le taux reste bas, la section note et salue la progression de la proportion de dossiers de collègues femmes. À titre de comparaison, les collègues femmes représentent 19% du corps des MCF et 11% du corps des PR de la section 25 (au 1er septembre 2026).

	2024	2025	2026
MCF	18%	18%	22%
PR	3%	8%	15%

Chez les maîtres et maîtresses de conférences, 116 demandes ont été examinées pour 103 avis «Très Favorables» (89%) et 13 «Favorables» (11%) ; les dossiers de 23 femmes sur 26 ont été évalués «Très Favorables» (88,5%) et les 3 dossiers restants «Favorables» (11,5%). Parmi les maîtres et maîtresses de conférences qui ont obtenu un avis "Très favorable", 54% l'ont été au titre de la formation, 83% au titre de la recherche et 33% au titre des tâches d'intérêt général (on rappelle que l'avis peut être attribué à plusieurs titres pour un même dossier). Chez les professeurs et professeures des universités, 98 demandes ont

été examinées pour 80 avis «Très Favorables» (82%), 17 «Favorables» (17%) et 1 «Réservé» (1%), les dossiers des 15 femmes ont tous été évalués «Très Favorables». Parmi les professeurs et professeures des universités qui ont obtenu un avis "Très favorable", 76% l'ont été au titre de la formation, 91% au titre de la recherche et 77,5% au titre des tâches d'intérêt général.

La section s'est appliquée à prendre en compte l'avancement dans la carrière dans ses évaluations partant du principe que le niveau d'exigence ne doit pas être uniformément le même dans tous les grades. Les taux de répartition des avis par grade sont résumés dans le tableau suivant (les grades sont ceux correspondant au grade au moment du dépôt du dossier ; ne sont donc pas pris en compte les éventuels changements de grade obtenus entre temps). Pour les dossiers des collègues fraîchement recruté·es, la section étudie l'activité pendant toute la période d'évaluation, y compris avant l'arrivée dans l'établissement actuel.

	MCF CN	MCF HC	MCF Ex	PR 2C	PR 1C	PR Ex1	PR Ex2
Très Favorables	91%	92%	69%	88%	74%	97%	65%
Favorables	9%	8%	31%	12%	23%	3%	35%
Réservés	0%	0%	0%	0%	3%	0%	0%

Cette année la section a vu apparaître des dossiers visiblement rédigés à l'aide d'outils d'IA générative. Dans plusieurs cas, ceci a nui à leur lecture et compréhension. En tant qu'êtres humains étudiant attentivement chaque dossier dans son contexte, nous apprécions les textes produits par des êtres humains, où les candidat·es font l'effort de nous expliquer leurs conditions de travail et leurs divers activités.

Enfin, au regard de ce qui a été mentionné précédemment (dans une majorité des établissements, les dossiers ne sont pas évalués par des rapporteurs ou rapportrices de la discipline), la section a effectué (après la session) un lourd mais essentiel travail de rédaction d'«Éléments d'appréciation» qui résument et expliquent les points saillants de chaque dossier afin de faciliter le travail des membres des Conseils académiques dans leur compréhension des évaluations faites par la section. Un résumé du mode de fonctionnement et des résultats généraux de la session a été automatiquement ajouté à chaque «Élément d'appréciation».

7. Repyramidage (promotion interne)

La session« Promotion interne » dite « Repyramidage » s'est tenue le 19 juin 2026 en visio-conférence.

Le dispositif temporaire de « promotion interne » au sens des établissements du corps des maîtres et maîtresses de conférences vers le corps des professeurs et professeures des universités, a été créé en 2021 pour une période de 5 ans. L'année 2026 a vu la fin de ce dispositif avec les postes non-pourvus les années précédentes. L'objectif est de rééquilibrer les pyramides des corps des laboratoires, et plus généralement des sections, vers une proportion de 40% de professeur·es des universités et 60% de maître·sses de conférences. En 2026, la section 25 du CNU est composée d'environ 39,8% de professeur·es des universités (529) contre 38% en 2023, et de 60,2% de maître·sses de conférences (799) contre 62% en 2023. Ce déficit de professeur·es des universités était à l'origine de la création chaque année de supports de promotions internes ouverts dans la section. Le contexte budgétaire de 2026 a fait que **la session de repyramidage s'est déroulée très tardivement et dans des délais extrêmement restreints. Il n'a pas été possible de convoquer physiquement les membres de la section et la session a malheureusement dû se dérouler en visio-conférence, nuisant ainsi à la richesse de la discussion.**

En 2026, trois établissements ont ouvert un support de repyramidage en section 25, ce qui a conduit à l'examen par la section de 11 dossiers. Certains de ces supports étaient aussi ouverts dans d'autres sections sans que le bureau de la section ne soit mis au courant par la DGRH. Un poste de promotion interne peut être ouvert au titre de maximum deux sections, et d'un même groupe, c'est-à-dire les sections 25, 26 et 27 pour le groupe 5. Poursuivant la même méthode utilisée par la section pendant cette mandature, les dossiers ont été examinés établissement par établissement avec un·e rapporteur·trice géographique et un·e rapporteur·trice thématique. L'évaluation transmise aux universités est constituée de deux avis («très favorable», «favorable» ou «réservé») et d'un texte circonstancié. Le premier avis concerne *les acquis de l'expérience professionnelle, qui est essentiellement une évaluation de l'ensemble de la carrière de maître·sse de conférences, et le second l'aptitude professionnelle qui évalue la capacité à exercer les*

fonctions de professeur·e. Comme dans le cas des promotions, les textes circonstanciés transmis sont des textes détaillés qui s'adressent avant tout à l'établissement pour la suite du processus de sélection (audition d'un sous-ensemble de candidat·es par un comité ad hoc, puis décision du chef d'établissement). Il est clair que, dans l'ancien régime de la qualification, tous dossiers que la section a examinés auraient été (re)qualifiés aux fonctions de professeur·e des universités. On remarque une forte disparité dans le nombre de dossiers de candidature par établissement, allant de 2 à 6. La nature même de ces promotions internes fait mettre en concurrence directe les collègues d'un même laboratoire.

La section 25 continue à soutenir la position de la CP-CNU : toute promotion interne doit être décidée par un comité de sélection et un contingent CNU doit être créé.