

Analyse et Propositions de la CP-CNU

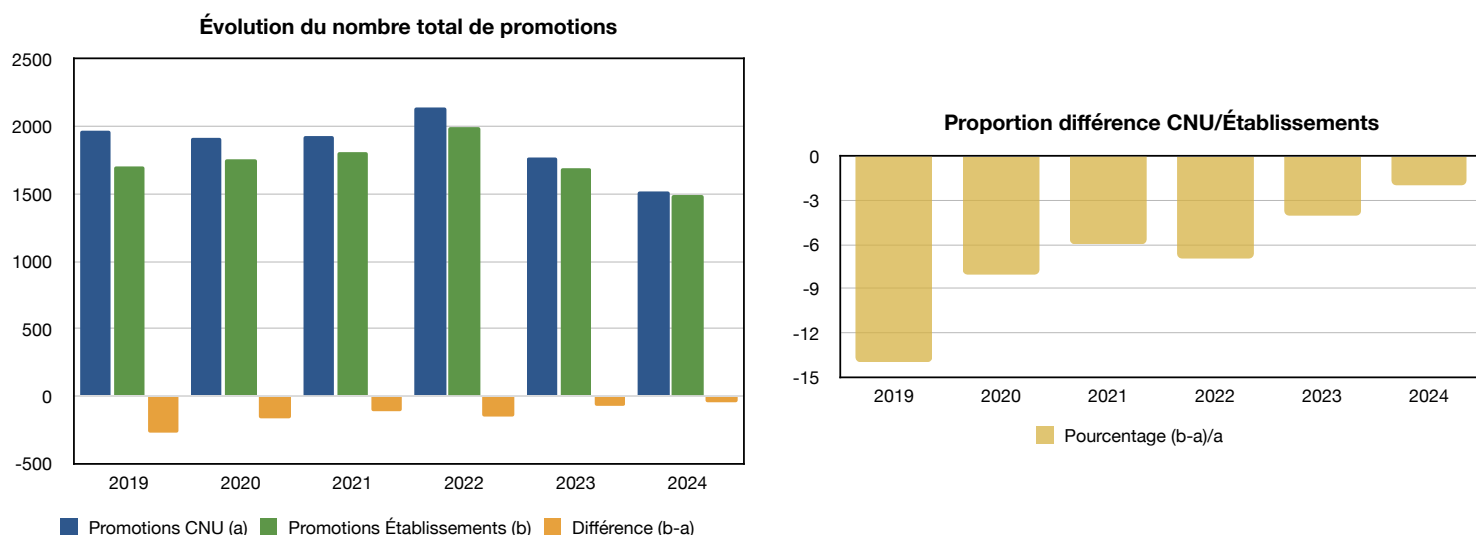
«Avancement de grades» (2019-2024)

INTRODUCTION

Dans cette note, le bureau de la CP-CNU analyse les résultats des campagnes d'avancement de grade 2019-2024 «de droit commun», c'est-à-dire hors «voie spécifique», au niveau national (CNU) et au niveau local (Établissements).¹

Pour chaque type d'avancement de grade, la DGRH calcule un contingent global de promotions qui est réparti en deux parts égales entre le CNU et les établissements.

1. ÉVOLUTION DU NOMBRE TOTAL DE PROMOTIONS



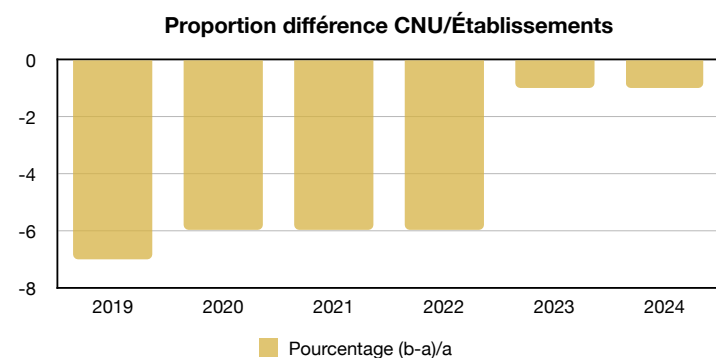
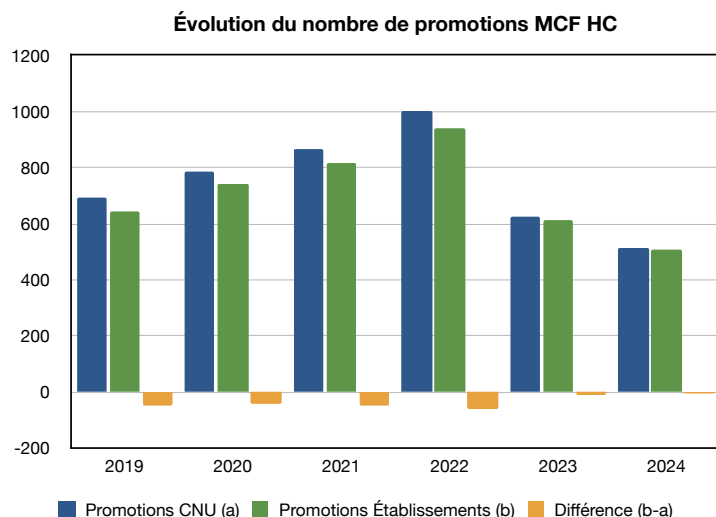
On constate que tous les ans, le nombre de promotions effectivement attribuées est plus faible dans les établissements que par le CNU. Cette **perte systématique de promotions au niveau local** a atteint un maximum de -14% de promotions possibles en 2019. Avec la diminution du nombre total de promotions ces trois dernières années, la déperdition de promotions au niveau local s'est amenuisée passant à -2% en 2024.

En 2023, le déficit d'attribution des promotions par les établissements concernait essentiellement les académies de Nice, de Versailles, de Paris et de Clermont-Ferrand. En 2024, il concernait essentiellement les académies de Nice, de Versailles et de Rennes.

1. Sources : MESRI, DGRH A1-1, GALAXIE-ELECTRA.

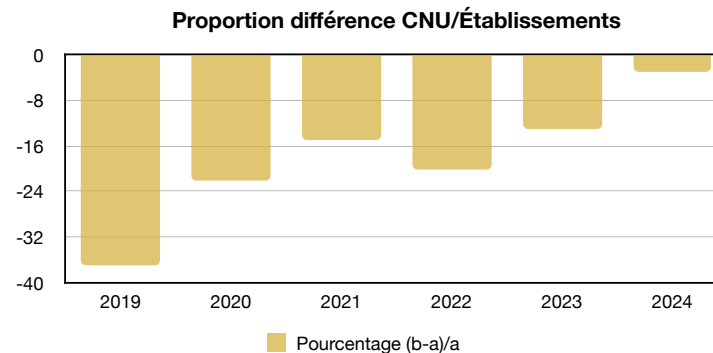
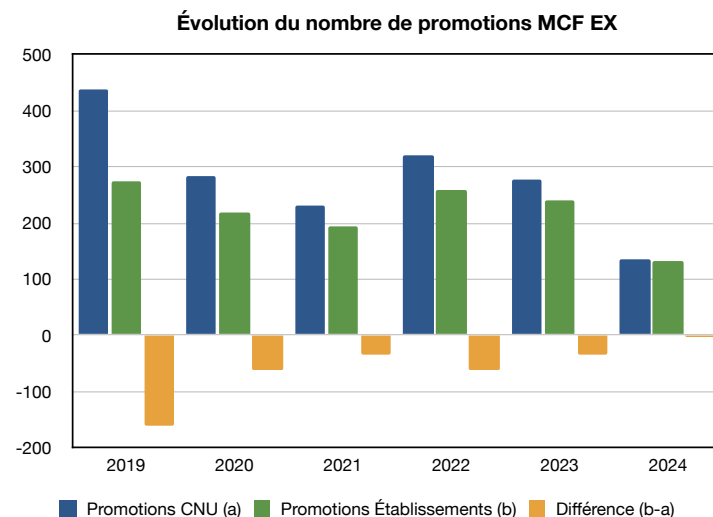
2. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROMOTIONS PAR GRADE

2.1. Évolution du nombre de promotions MCF HC.



On constate la même **déperdition systématique de promotions au niveau local** pour les promotions MCF HC. Cette perte de promotions étaient **constante et plus marquée** lorsque le taux «pro/pro» était de 20% (2019-2022). La baisse de ce taux (15% en 2023 et 12,5% en 2024) s'est accompagnée d'une réduction de la déperdition locale des promotions MCF HC.

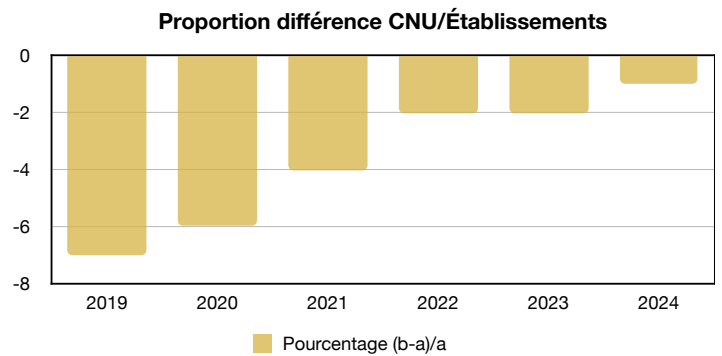
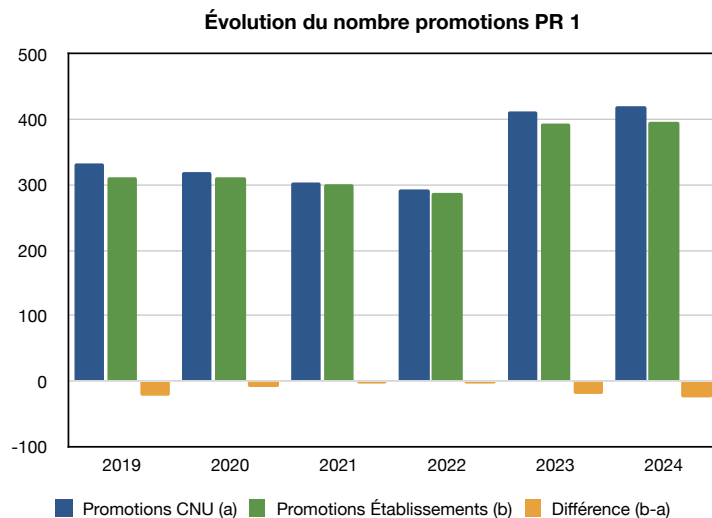
2.2. Évolution du nombre de promotions MCF EX.



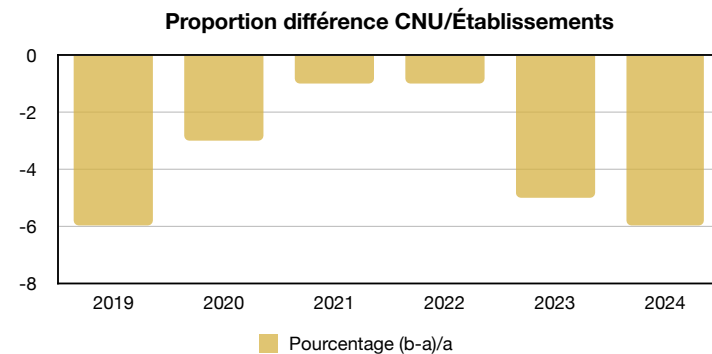
L'échelon exceptionnel de la classe exceptionnelle des maître-esses de conférences a été mis en place en 2017, le premier concours a eu lieu en 2018.

On constate que la **part principale de déperdition de promotions au niveau local est due à un important déficit de promotions MCF EX**. Les établissements ont beaucoup moins promu de collègues en 2019 que les sections du CNU, et ont continué à moins promouvoir au cours de la montée en nombre des collègues MCF EX. La limite des 10% par rapport à l'effectif total du corps MCF étant presque atteinte en 2024, la déperdition locale des promotions MCF EX est alors faible.

2.3. Évolution du nombre de promotions PR 1.

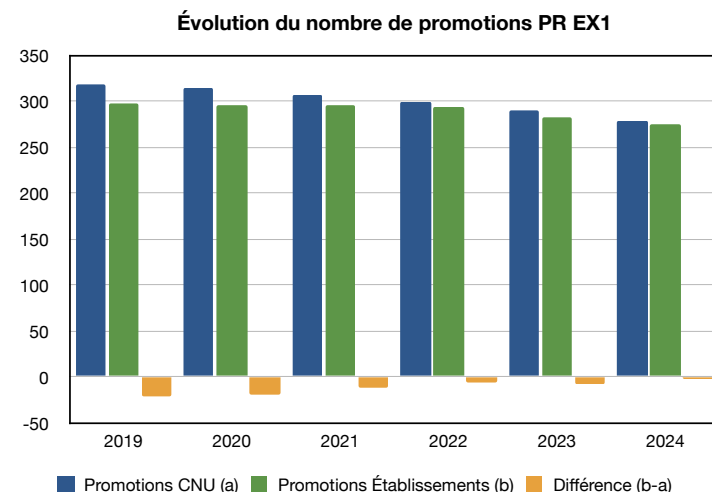


On constate la même **déperdition systématique de promotions au niveau local** pour les promotions PR EX1. Comme pour les promotions PR 1, la perte de promotions au niveau local a régulièrement diminué pendant les 6 années où le taux «pro/pro» est resté constant à 15%.

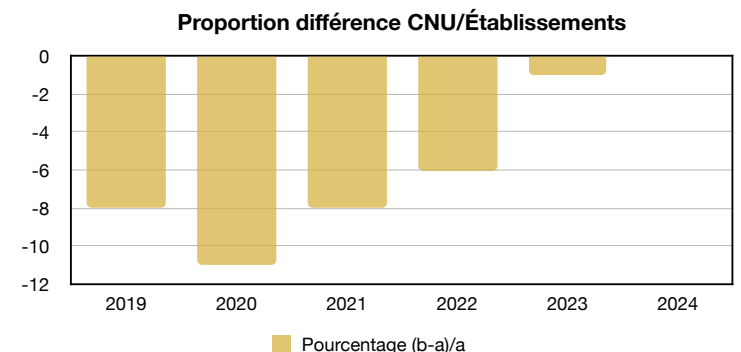
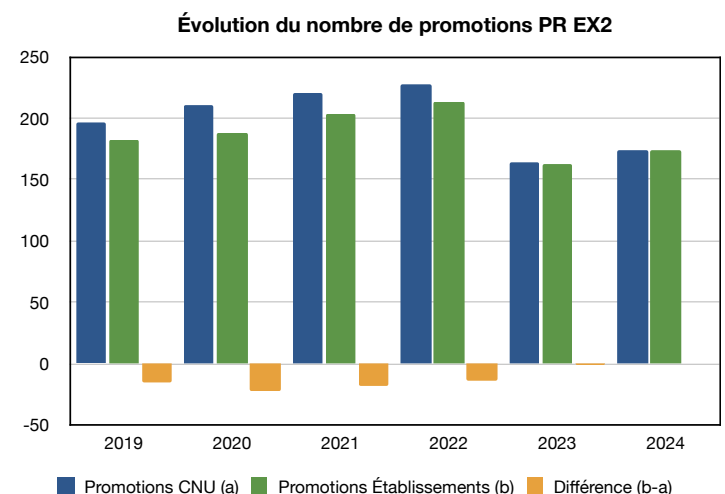


On constate la même **déperdition systématique de promotions au niveau local** pour les promotions PR 1. Néanmoins, cette différence s'était presque entièrement résorbée au fur et à mesure des 4 années où le taux «pro/pro» était constant à 15%. Le remontée de ce taux à 18% a accru la perte de promotions PR 1 au niveau des établissements. Ainsi les établissements n'utilisent pas entièrement l'augmentation du nombre de promotions.

2.4. Évolution du nombre de promotions PR EX1.

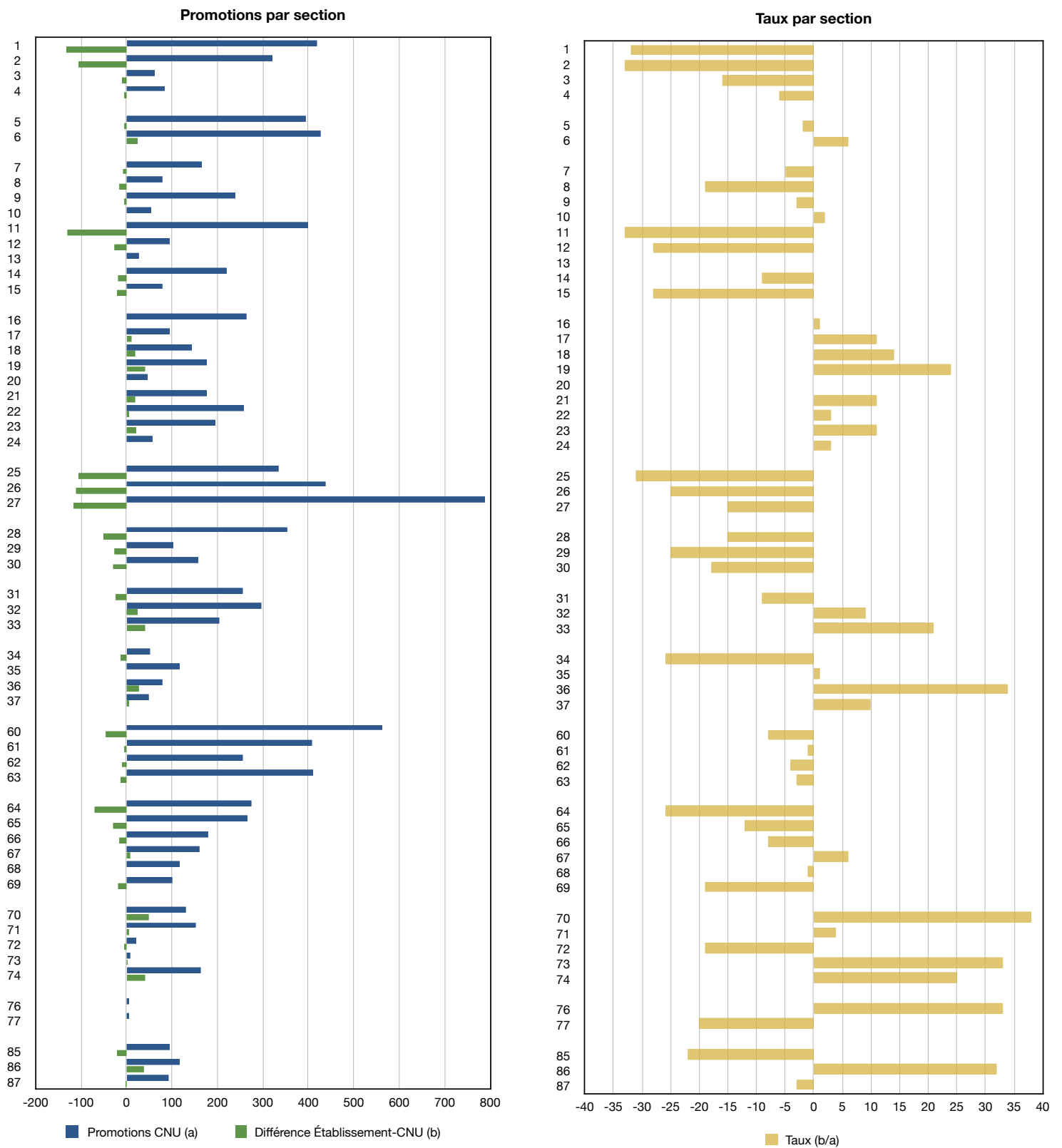


2.5. Évolution du nombre de promotions PR EX2.



On constate la même **déperdition systématique de promotions au niveau local** pour les promotions PR EX2 jusqu'en 2023. Elle était importante en proportion lorsque le taux «pro/pro» était de 21% (2019-2022). Elle n'existe plus maintenant que ce taux a été abaissé à 15%.

3. BILAN PAR SECTION



On constate **de fortes disparités, constantes dans le temps, entre sections au niveau des promotions locales** : certaines sections ont un **important déficit de promotions** attribuées par les établissements, allant jusqu'à plus d'une centaine sur 6 ans, alors que d'autres sections bénéficient de promotions au-delà des taux de promotions prévus.

CONCLUSION ET PROPOSITIONS DE LA CP-CNU

À la différence des sections du CNU, les établissements n'attribuent pas toutes les promotions dont ils disposent : sur les 6 années 2019-2024, ce déficit représente un **total de 800 promotions non-attribuées**. Près de la moitié de ces pertes provient du seul déficit de promotions MCF EX. À taux «pro/pro» constant, la disparité d'attribution des promotions entre le CNU et les établissements diminuent au fil du temps pour les promotions PR mais reste constante pour les promotions MCF HC. **Cette étude montre que l'existence d'un contingent national de promotions garantit le droit aux avancements de grade des enseignant-es-chercheur-euses.**

La déperdition de promotions au niveau local n'affecte pas uniformément toutes les sections du CNU. Certaines sections sont très fortement impactées, jusqu'à 130 promotions perdues en 6 années, alors que d'autres bénéficient, dans une moindre mesure, d'un nombre total de promotions supérieur au contingent initial prévu, jusqu'à 50 promotions supplémentaires.

La CP-CNU invite les établissements à attribuer l'entier du contingent de promotions qui leur est attribué, notamment pour les maîtres et maîtresses de conférences. Le financement du surcote de la masse salariale doit être systématiquement assuré par le ministère.

La CP-CNU propose 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 plus uniformément répartis.