

Note pour les candidatures à un avancement de grade

Cette note décrit les recommandations et les critères pris en compte par le CNU 27 pour l'examen des demandes d'avancement de grade (promotion) dit de droit commun des MCF et des PR.

Les différentes voies de promotion et les critères d'ancienneté pour pouvoir candidater sont rappelées dans le [document dédié sur le site de la section](#)¹.

La **trame du dossier de candidature à utiliser** est disponible sur le site [Galaxie](#)². Cette trame fournit un plan type de dossier ainsi que des indications sur la longueur. Pour chacune des sections de la trame, notamment activité pédagogique, activité scientifique, responsabilités collectives, un certain nombre de points pouvant être abordés est mentionné. La section 27 remercie les collègues de bien prendre en compte cette trame. Cette note tient pour acquis que cela sera respecté et ne revient pas de façon exhaustive sur les points qui y sont mentionnés. **Cette note met l'accent sur les points que la section 27 s'attend à trouver dans les dossiers et qui lui permettent de s'en faire un avis éclairé.**

Principes généraux

Comme les promotions sont contingentées, le rôle du CNU n'est pas de décider si la candidate ou le candidat *mérite* une promotion mais de choisir, parmi les dossiers déposés, ceux qui en bénéficieront au titre du CNU. Il y a donc concours entre les candidatures, et le CNU effectue des comparaisons multi-critères entre les dossiers. Dans ces conditions, il est primordial que les dossiers soient complets et détaillés, tout en mettant bien en lumière les **faits saillants**.

La section 27 est consciente de l'extrême diversité de l'environnement local qui peut avoir des influences diverses sur la manière d'exercer notre métier. De ce fait, l'évaluation faite par la section est contextuelle. Aussi, il est conseillé de décrire le contexte d'activité avec suffisamment de précisions factuelles notamment lorsque celui-ci a des conséquences sur l'activité pédagogique (quant à l'accès à des enseignements variés, des responsabilités pédagogiques, etc.), l'activité scientifique (quant à l'accès à des encadrements, des responsabilités scientifiques, etc.), les responsabilités collectives.

Les dossiers étant présentés en section 27, il est aussi utile de bien indiquer, par exemple dans le cas de l'interdisciplinarité, les apports de la candidature à la communauté informatique dans l'exercice des différentes facettes du métier.

Passerelles, retard, rupture de carrière

Il est important que tous les éléments objectifs expliquant un retard éventuel ou une rupture dans la carrière soient mentionnés (reconnaissance RQTH, situation de handicap, longue maladie, congé de maternité, congé parental, hospitalisation, passerelles public-privé, etc.). L'impact des interruptions de carrière va souvent au-delà du temps effectif de l'arrêt. **En règle**

¹ <https://cnu27.ls2n.fr/voies-davancement-de-grade-et-criteres-danciennete/>

² https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_avancement_grade_droit_commun.htm

générale, la section 27 s'assure que la mention des interruptions de carrière soit faite au bénéfice de la candidature.

Critères pour tous les grades

Pour chacune des rubriques du dossier, activité pédagogique, activité scientifique, responsabilités collectives, la section souhaite non seulement pouvoir se faire une idée de l'intégralité de la carrière, mais surtout pouvoir **évaluer le dossier depuis la dernière promotion**. Il est donc conseillé de proposer un résumé des activités antérieures et un développement plus détaillé des activités depuis la dernière promotion (au sens large, le changement de corps étant considéré comme une promotion).

Pour les cas de rupture ou de retard de carrière, la période de référence depuis la dernière promotion peut être étendue à concurrence du retard considéré.

Pour chacune des rubriques du dossier, activité pédagogique, activité scientifique, responsabilités collectives, la section encourage les candidates et les candidats à mettre en avant et à détailler quelques **faits saillants**.

De façon récurrente, des interrogations se posent sur la présentation des responsabilités, certaines pouvant être de plusieurs natures, pédagogiques, collectives, voire scientifiques. La section est consciente que certaines responsabilités collectives lourdes impliquent un volet pédagogique ou scientifique en plus du volet administratif. Il est recommandé aux candidats de bien indiquer les faits marquants de chacun de ces volets. Sur ce sujet, nous encourageons les candidates et les candidats à se référer à la trame précitée, qui explicite une répartition de ces responsabilités. Par exemple la "direction, animation, montage de formations" relève des activités pédagogiques, et la "direction de composante, participation aux conseils" relève des responsabilités collectives. Au-delà des exemples fournis, on peut considérer que les fonctions qui comportent une part prépondérante d'activités de gestion, par exemple d'un budget, de recrutements, de responsabilités hiérarchiques de collègues BIATSS, etc., relèvent des responsabilités collectives. C'est en général le cas par exemple d'une fonction de responsable de département. Les fonctions de responsable d'UE, d'année ou de parcours de formation, de direction d'étude, relèvent quant à elles plutôt des responsabilités pédagogiques.

En cas de coresponsabilité ou de rôle d'adjoint, il est important de décrire le partage des missions.

Enfin, les décharges (si elles existent) associées à ces responsabilités sont à expliciter dans le dossier.

Les personnes ayant eu une carrière longue, par exemple un détachement long dans le privé pour la valorisation de la recherche, ou ayant travaillé dans le privé, avant d'intégrer l'enseignement supérieur et la recherche, sont encouragées à détailler l'apport de cette expérience aux fonctions d'enseignement et de recherche.

Critères selon les grades

Promotion à la hors classe des MCF

Il semble évident de rappeler que la section 27 examine l'ensemble des activités pédagogiques, scientifiques et les responsabilités collectives.

Il est important que le dossier précise la date d'obtention du doctorat, la date de recrutement en tant que MCF et les différents postes occupés depuis le doctorat. La section examine l'activité depuis le recrutement en tant que MCF en tenant néanmoins compte des cas particuliers des personnes ayant eu une carrière longue avant ou après le doctorat.

D'expérience, deux principales catégories de dossiers se dégagent et sont pris en compte par la section :

- la candidate ou le candidat a une grande ancienneté et a assuré des responsabilités collectives lourdes. Elle ou il bénéficie d'une bonne visibilité, au moins au niveau local, mais ses charges ne lui ont pas permis de mener une activité de recherche soutenue.
- la candidate ou le candidat a un profil équilibré sur les trois axes, activités pédagogiques, scientifiques et responsabilités collectives. Elle ou il combine une activité de recherche et une implication dans les responsabilités collectives significative donnant au moins une visibilité locale.

Un objectif de ces promotions étant aussi d'offrir une fin de carrière valorisée à des collègues méritantes et méritants, la section tient compte de l'ancienneté dans le corps et le grade d'appartenance et de l'âge des candidates et des candidats pour une juste répartition des âges des collègues bénéficiant d'une promotion.

Activité pédagogique

Tout dossier doit faire preuve d'une implication en enseignement avec des cours variés en mentionnant les cycles et les intitulés détaillés des formations, les matières, les volumes et les modes d'intervention (cours, TD, TP, projets, etc.), les effectifs étudiants, le nombre d'heures équivalent TD. Quand cela s'applique, les décharges ou heures du référentiel obtenues doivent être mentionnées.

Il est important de mentionner, le cas échéant, la rédaction de supports de cours, d'ouvrages pédagogiques, de ressources numériques (notebooks, capsules vidéo, etc.) ou toute autre production pédagogique, le développement d'outils, de bibliothèques, de plates-formes pour la pédagogie. Dans ces cas, il est important de préciser la charge induite et/ou la contribution personnelle sur le sujet.

Pour les activités pédagogiques les plus récentes et/ou les plus significatives dans la carrière, il est important de donner une information détaillée, par exemple en fournissant un tableau selon le modèle suivant. Pour les activités moins récentes ou moins significatives, une information synthétique est possible.

Année d'exercice	Établissement d'exercice	Public (diplôme suivi par les élèves)	Niveau (L1...M2)	Nom de la matière	Volume horaire total en heures équivalent TD	Effectifs (facultatif)	Nature (cours, TD, TP, projets ...)	Responsabilités (création de cours, sujets de TD/TP/projet/examen...)	Supports d'enseignement éventuels (référence ou lien)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

L'appréciation de l'activité d'enseignement pouvant dépendre largement du contexte d'exercice (composante, site délocalisé, etc.), il est utile que ce contexte soit décrit.

Comme mentionné dans la trame du dossier, les responsabilités pédagogiques doivent être décrites. Étant donnée leur très grande diversité, il est certainement vain d'énumérer tous les exemples possibles, mais il s'agit ici par exemple des responsabilités d'UE, d'année ou de parcours de formation, de coordination de modules d'enseignement de l'informatique ou autre (par exemple C2i, Pix).

Au-delà des responsabilités proprement dites, le temps et l'implication consacrés à la gestion des relations internes avec les instances par exemple pour la mise en œuvre d'une offre pédagogique, ou externes avec par exemple les entreprises pour les stages, l'alternance, etc., peuvent également être mentionnés.

Activité scientifique

Au-delà des éléments mentionnés dans la trame précitée (publications, encadrement, diffusion, responsabilités scientifiques), il ne faut pas oublier lorsque c'est le cas, de mentionner la production logicielle, l'obtention d'une HDR, ou tout autre élément important en lien avec la production scientifique.

D'une manière générale, le maintien de l'activité de recherche est souhaité. Lorsque les charges collectives ont éloigné durablement une candidate ou un candidat de la recherche, des signes probants de reprise d'une activité de recherche sont particulièrement appréciés.

L'évaluation de la recherche pouvant dépendre largement du contexte d'exercice, il est utile que ce contexte soit décrit.

Comme mentionné dans la trame du dossier, les responsabilités scientifiques doivent être décrites. Étant donnée leur très grande diversité, il est certainement vain d'énumérer tous les exemples possibles, mais il s'agit ici par exemple de responsabilités liées à l'animation d'une équipe ou d'un groupe de recherche, à des contrats ou projets financés, à des plates-formes logicielles ou matérielles, à des GDR ou des sociétés savantes.

Responsabilités collectives

La trame précitée fournit des exemples de responsabilités collectives que la section s'attend à trouver. Au-delà, on peut considérer que toutes les responsabilités qui ne relèvent pas des rubriques précédentes, activités pédagogiques ou scientifiques, sont à mentionner dans cette section. Il est par ailleurs essentiel d'**éviter la redondance** et de ne pas re-mentionner ici ce qui a été déjà mentionné précédemment.

D'une manière générale, on doit trouver des éléments :

- attestant les tâches exercées,
- permettant d'évaluer l'importance du travail accompli (durée, effectifs, pourcentage effectué en cas de partage des responsabilités, etc.),
- montrant, le cas échéant, l'apport spécifique de la candidate ou du candidat.

La participation à des commissions ou instances (CAc, CR, CFVU, CA, etc.) est une composante du métier. Mais il faut indiquer l'implication qui en découle. Il faut aussi et surtout mettre en valeur les participations qui engendrent des surcharges de travail, comme les responsabilités et animations particulières :

- préciser les dates et durées des participations (bon nombre de dossiers sont trop flous à ce propos),
- faire la distinction entre une présidence, une vice-présidence et une simple participation à une commission,
- préciser les implications et animations dans des groupes de travail, etc.,
- être clair sur le partage des tâches en cas de co-responsabilité.

Promotion à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF

Pour l'accès à l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF, les critères retenus sont similaires à ceux pour le passage à la hors classe. Ces critères sont étudiés depuis la promotion à la hors classe.

Parmi ces critères, et en cohérence avec les [principes ayant régi la création de cet échelon³](#), la section est particulièrement attentive à ceux en rapport avec **l'investissement dans les missions d'enseignement** et les responsabilités qui en résultent, en cohérence avec un exercice équilibré des missions de formation, de recherche et les responsabilités collectives.

Promotions au sein du corps des PR

Étant donné la forte pression sur les promotions, l'ancienneté dans le grade fait partie des critères pris en compte dans l'évaluation des dossiers.

Promotion à la première classe des PR

Pour la promotion PR1, s'il n'est évidemment pas question de normaliser et d'imposer des pondérations types entre activités pédagogique, scientifique et responsabilités collectives, il semble anormal qu'un dossier à une telle promotion soit parvenu à ne jamais exercer l'une de ces activités.

³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/18/Hebdo12/ESRH1805938C.htm>

En outre, comme les PR ont la responsabilité d'encadrer les jeunes chercheuses et chercheurs, l'exercice effectif de cette responsabilité revêt une importance particulière.

Enfin, vu le nombre limité de promotions à accorder, il serait surprenant que les dossiers promus n'aient pas témoigné d'un rayonnement et d'une visibilité certaine.

Activité pédagogique

Les remarques faites pour la hors classe des MCF s'appliquent évidemment : on s'attend à voir décrites une activité en enseignement et la mise en valeur des « plus » (supports de cours, ouvrages, réalisations pédagogiques, responsabilités, etc.).

On s'attend également à trouver une implication dans la définition des cursus, dans la création de nouveaux enseignements, dans la coordination d'équipes pédagogiques, etc. Il est important de quantifier et de porter une attention particulière à la description des co-responsabilités (notamment au partage des tâches entre co-responsables).

La visibilité dans l'activité pédagogique est habituellement locale ou régionale et, dans certains cas, nationale. Il s'agit ici de juger de la portée des actions de la candidate ou du candidat sur son environnement : implication forte, prises de responsabilités, mais surtout rôle d'animation, par la réflexion sur la pédagogie, la création de nouveaux cursus (tout ce qui montre une personne de référence dans son milieu professionnel).

Activité scientifique

Au-delà des éléments habituellement attendus dans cette partie, la section s'attend à ce que les dossiers mettent plus spécialement en valeur les aspects relevant de l'animation de la recherche et des collaborations.

La visibilité scientifique devrait idéalement être internationale. Elle atteste de la reconnaissance internationale des travaux de recherche de la candidate ou du candidat, auxquels d'autres équipes se réfèrent dans leurs propres travaux. La visibilité est également reflétée par la participation à des comités de programme de conférences importantes de son domaine, à des comités éditoriaux de revues scientifiques internationales, ainsi qu'aux invitations qui lui sont faites pour des conférences et séminaires.

Une bonne visibilité nationale en recherche est aussi un atout. Elle se traduit par le fait que la candidate ou le candidat joue un rôle d'animation majeur dans sa communauté scientifique, via des groupes de travail ou des sociétés savantes par exemple, ou par l'organisation et l'animation de congrès, séminaires, colloques et écoles d'été. La participation active à des jurys de thèse, en particulier en qualité de rapporteur, est aussi une indication de cette visibilité nationale.

Responsabilités collectives

Les responsabilités collectives peuvent concerner la recherche, l'enseignement, l'administration, la promotion de l'établissement, etc. Elles peuvent s'exercer dans le cadre de départements informatiques ou non, d'établissements ou encore au niveau national, voire international.

Promotion au premier échelon de la classe exceptionnelle des PR

Les dossiers promus doivent témoigner, en sus d'une implication dans l'enseignement, la gestion de l'enseignement, la recherche, le pilotage de la recherche, les responsabilités collectives, d'une qualité dans ces activités qui doit être, effectivement, exceptionnelle.

Promotion au deuxième échelon de la classe exceptionnelle des PR

Comme pour les autres avancements de grade, l'activité depuis la précédente promotion est prise en compte pour sélectionner les dossiers promus.

Travail de la section

Le travail de la section s'organise en deux phases :

- chaque dossier est d'abord confié à deux membres en charge de l'instruire et de le rapporter ;
- puis tous les dossiers sont examinés en réunion de la section qui prend les décisions.

Pour désigner les rapporteuses et rapporteurs d'un dossier, le bureau du CNU 27 applique et élargit les obligations de déport et les règles de déontologie définies par le MESR. Ainsi, une personne membre du CNU, candidate à une promotion, ne participe pas ni aux réunions ni aux sessions concernant le type de promotion auquel elle postule.

De plus, la section 27 met en œuvre les fonctionnements suivants :

- Les candidatures d'un même établissement, voire d'une même ville, sont instruites, dans la mesure du possible, par deux membres communs.
- Une personne membre du CNU qui a travaillé avec une personne candidate, qui est proche de son établissement ou qui lui est affectivement proche, ne peut pas instruire son dossier. En outre, elle n'est pas autorisée à s'exprimer sur la candidature concernée.
- D'une année à l'autre, les rapporteuses et rapporteurs pour une même candidature changent, en général les deux, parfois un seul.

Pour conclure sur le travail des rapporteuses et rapporteurs, il faut insister sur le fait que le travail est exclusivement fait à partir des dossiers. Aussi, une activité, toute remarquable soit-elle, pourrait ne pas être perçue comme telle par la section selon la rédaction qui en est faite dans le dossier. En cas de non promotion, une incompréhension de la décision prise pourrait en découler. **Il est donc primordial d'apporter le plus grand soin à l'élaboration du dossier.**

Le but de la réunion de la section 27 est de présenter les dossiers et de prendre les décisions. La procédure, adoptée en son sein, vise un triple but :

- assurer à toute personne candidate que son cas est présenté, discuté et comparé,
- confronter les opinions exprimées par les rapporteuses et rapporteurs au regard de l'étude de tous les dossiers,
- assurer une équité de traitement entre tous les dossiers.

La question de la répartition thématique ou géographique des promotions accordées par le CNU est souvent posée. **Il doit être clair qu'aucun système de quota a priori n'est en vigueur.**

Pour ce qui est de la géographie, il faut savoir qu'en décembre 2023, la section 27 comptait 3323 enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs titulaires en activité dont l'affectation est répartie au sein de 102 établissements. Aussi la diversité des dossiers est importante. La section ne procède pas à une répartition géographique des promotions. Elle apprécie les activités dans leurs contextes d'exercice, ce qui rappelle l'importance de dossiers circonstanciés.

En revanche, même si les domaines de la section 27 évoluent rapidement, il y a un nombre relativement restreint de grandes thématiques. Il doit être clair qu'aucun système de quota a priori n'est en vigueur. Il serait préoccupant que, sur la durée, les promotions accordées par la section soient inéquitables sur cet aspect.

Parité, égalité des chances

Le CNU 27 aspire à respecter des principes fondamentaux de parité et d'égalité des chances dans le processus d'avancement de grade. A chaque session, le président de la section désigne deux membres (une femme et un homme si possible) référents « parité et égalité des chances » (référente et référent PEC). Un point, d'étape et/ou en fin de session, est effectué par les référente et référent PEC sur les proportions des différents profils de candidates et candidats. Le but est en particulier d'éviter une diminution de la proportion de certains profils (par exemple, femmes, étrangers). Notamment, s'il y a une certaine proportion de femmes candidates, un processus non biaisé doit conduire à conserver une proportion comparable parmi les personnes promues. Toute diminution de cette proportion doit pouvoir être justifiée sur la base des dossiers examinés.

Questions fréquentes

- *Je souhaite candidater, mais je ne souhaite pas que mon dossier soit examiné par le CNU (raisons personnelles, déontologiques, autres) ; comment faire ?*

Le circuit suivi par les dossiers implique que votre dossier sera transmis au CNU avant de revenir à votre établissement. Cependant, vous pouvez, en l'écrivant directement et de manière bien visible dans votre dossier ou en le précisant lors de l'étape de saisie de vos éventuelles remarques (après la phase de saisie des avis de votre établissement), faire une demande explicite et non ambiguë en indiquant que « vous demandez à ne pas être retenu au titre du contingent national des promotions ».

- *Dois-je présenter ma candidature pour permettre à la section d'avoir plus de promotions l'année suivante ?*

C'est inutile : le nombre de promotions dépend du nombre de promouvables et non pas du nombre de candidatures.

- *Dois-je présenter ma candidature de nombreuses années à l'avance pour « habituer le CNU » à la prendre en compte ?*

Faire acte de candidature à une promotion est un droit. Par ailleurs, rédiger un dossier permet d'établir un bilan de ses propres activités. Cependant, la section n'organise pas de « file d'attente » d'une année sur l'autre : chaque année, nous constatons que sont promues des

personnes qui n'ont pas fait acte de candidature l'année précédente. Il n'y a donc pas de risque à ne pas candidater une année donnée.

- *Dois-je mettre dans mon dossier de nombreuses lettres de recommandation ?*

Plutôt que des lettres de recommandation, il peut être utile de produire des attestations (par des responsables de formation, d'établissement, d'équipe, de laboratoire, etc.) des faits cités dans le dossier ; cela permet à la section d'en avoir confirmation. Quand le dossier mentionne des faits de nature « exceptionnelle », d'une manière ou d'une autre, il peut être utile qu'ils soient spécifiés dans des lettres d'avis. En effet, il n'est pas certain que la section soit suffisamment familière avec votre domaine de recherche pour connaître votre *leadership* international, ou qu'elle soit en mesure d'apprécier, à la seule lecture du dossier, vos capacités administratives et organisationnelles hors du commun.

- *Ayant subi une interruption suite à une maladie/hospitalisation, dois-je l'indiquer ?*

Oui, il est important de mentionner tous les éléments objectifs expliquant un retard éventuel dans vos activités de recherche et d'enseignement. L'impact des interruptions de carrière va souvent au-delà du temps effectif de l'arrêt. En règle générale, la section 27 s'assure que la mention des interruptions de carrière soit faite au bénéfice de la candidature. Indiquez clairement la période de maladie ou d'hospitalisation et décrivez comment cela a affecté vos travaux et projets, afin que cela soit pris en compte de manière favorable.