CNU
Conseil National des Universités

Compte rendu de mandat pour l'exercice 2022 – Auteur : Françoise LARTILLOT

12e section du CNU : Études germaniques et scandinaves

Compte rendu de mandat pour l'exercice 2022

Faits remarquables quant à la composition de la 12e section :

Mme Marion Picker a été élue assesseur au bureau de la 12e section suite à la promotion au rang de Professeur des Universités de Mme Hélène Vinckel. Un certain renouvellement a pu être observé, en principe, le ministère devrait actualiser le tableau de la 12e section dans son état actuel sur le site de la CP-CNU.

1.1. Qualifications et gestion des carrières

La 12e section a siégé trois fois cette année (trois fois en présentiel), pour la procédure de qualification et l'attribution de CRCT, pour les avancements des enseignants-chercheurs, pour les primes liées au RIPEC et le repyramidage. On trouvera plus loin un rapport détaillé sur ces trois sessions.

1.2. Réunion du groupe III (qualification par le groupe)

Tout candidat peut, après deux échecs consécutifs dans le cadre d'une section, demander le réexamen de son dossier par le groupe. Alors que les sections prennent leurs décisions exclusivement sur la base de rapports (deux par candidat), le groupe délibère après l'audition de deux rapports – dont l'un est rédigé´ par un membre du groupe ne relevant pas de la section du candidat – et un entretien avec celui-ci.

1.3. Commission Permanente du CNU (CP-CNU)

La commission permanente du CNU est composée par les bureaux des sections, lesquels constituent l'assemblée générale. Cette dernière élit au scrutin uninominal majoritaire à deux tours un bureau composé d'un président et d'un vice-président par groupe de sections.

La dernière AG en date de la CP CNU s'est tenue le 17 juin 2022 (cf. infra – point 6.).

2. Qualification

2.1 Rappel des procédures

Un texte détaillé présentant les critères pour la qualification, actualisé en 2021 suivant les décisions prises en réunion plénière, est publié sur les pages de la section 12 sur le site de la CP-CNU :

https://www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/entite/entiteName/CNU/idChild/32

Ce texte n'a pas été révisé pour 2022.

Pour mémoire : Participent des éléments d'actualisation ajoutés en 2021 notamment la demande **d'une lettre de motivation** d'une page environ, précisant ou reprécisant l'ancrage scientifique du candidat dans la discipline et décrivant sa capacité à enseigner dans l'une des langues de la section 12 devant un public universitaire français, **en fournissant les documents attestant de sa maîtrise des langues d'enseignement** (une des langues étrangères de la section 12 et langue française). Cette demande est destinée à faciliter l'instruction de dossiers dont le lien avec les études germaniques ou scandinaves paraît trop indirect ou qui ne permettant pas d'apprécier avec précision la capacité à enseigner en allemand ou dans l'une des autres langues de la 12e section, ce qui fait partie des prérequis pour être qualifié aux fonctions d'enseignant-chercheur en études germaniques ou scandinaves.

2.2. Bilan de la qualification aux fonctions de professeur

La 12e section n'a pas été amenée à se prononcer sur la qualification aux fonctions de professeur suite aux modifications introduites fin 2020 (art.5 de la loi n°2020-1674 du 24/12/2020), en effet aucune candidature ne relevait de ses compétences.

2.3. Bilan de la qualification aux fonctions de maître de conférences

Évolution du nombre de candidatures :

En 2022 : 39 candidatures dont 27 candidatures féminines et 12 candidatures masculines.
Sur les 25 qualifiés, 20 sont des femmes ; 11 candidats n'ont pas été qualifiés ; 2 dossiers ont été déclarés hors section.

Voici l'évolution depuis 2015 :

Année	Candidats A	Femmes	Qualifiés B	Femmes	Ratio B/A
2015	52	65,4%	30	66,7%	57,7%
2016	44	68, 2%	28	75%	63,6%
2017	40	55%	28	57,1%	70,0%
2018	55	70,9%	45	73,3%	81,8%
2019	48	64,6%	30	60%	62,5%
2020	51	64,7%	37	64,8%	72,5%
2021	38	57,8%	23	60,8%	60,5%
2022	39	69,2%	25	80%	64,1%

Même si le nombre de dossiers remonte quelque peu relativement à 2021 qui a marqué un infléchissement certain, le nombre de candidatures à la qualification en 2022 fait partie des taux de demande les plus bas. On peut conjecturer que l'effet COVID n'a pas encore été tout à fait compensé.

La proportionnalité des candidatures femmes/hommes s'infléchit en faveur des candidatures féminines (tel qu'en 2016 et 2018), de même parmi les qualifiés, il y a 80% de femmes - le ratio des qualifiés (hommes et femmes) relativement aux candidatures d'ensemble est dans une moyenne usuelle.

2.4. Calendrier de la campagne de qualification 2022 – 2023

On rappelle ci-après les éléments de calendrier qui sont sur le site galaxie.

2.4.1. Calendrier de la session de « qualification »

Ouverture de l'application ANTARES : 20 septembre 2022, 10 heures (heure de Paris).
Clôture de l'application ANTARES : 8 novembre 2022, 16 heures.

Affichage des rapporteurs sur le site ANTARES : début décembre 2022.

Date limite de dépôt des pièces complémentaires : 15 décembre 2022 à 16h pour les candidats dont la soutenance de thèse est antérieure au 22 novembre 2022 ; 12 janvier 2023 à 16h pour les candidats dont la soutenance de thèse est prévue entre le 22 novembre 2022 et le 7 janvier 2023 inclus

Clôture prévisionnelle de l'étude de recevabilité : 21 janvier 2023.

Affichage des résultats au plus tard le 28 février 2023.

2.4.2. Calendrier de l'Appel au groupe

Ouverture du serveur Antares et début du dépôt des pièces du dossier	Mardi 21 mars 2023, 10 h (heure de Paris)
Appel au groupe / clôture des candidatures	Jeudi 13 avril 2023, 16 h (heure de Paris)
Date limite de dépôt des pièces dans l'application pour l'appel au groupe	Jeudi 27 avril 2023, 16 h (heure de Paris)
Appel au groupe / audition devant le groupe	Du jeudi 25 mai 2023 au mardi 11 juillet 2023

Les textes applicables sont les suivants :

- **Arrêté du 11 juillet 2018 relatif aux MCF et PR**
- **Arrêté du 11 juillet 2018 relatif aux MCF et PR du Muséum**

3. Gestion des carrières

3.1. Promotions

TEXTES DE REFERENCE

- Arrêté du 6 août 2018 fixant pour les années 2018, 2019 et 2020 les taux de promotions (reconduits en 2021)
- Arrêté du 10 juillet 2018 fixant le pourcentage des effectifs pouvant accéder à l'échelon exceptionnel de la hors classe de certains corps d'enseignants-chercheurs relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche

- Conditions de promouvabilité à remplir au 31 décembre de l'année en cours :

- Maître de conférences hors classe : peuvent être promus à la hors-classe les maîtres de conférences parvenus au 7e échelon de la classe normale et ayant accompli au moins cinq ans de services en qualité de maître de conférences ou de maître-assistant en position d'activité ou en position de détachement.

- Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel : peuvent être promus à l'échelon exceptionnel de la hors-classe les maîtres de conférences parvenus au 6e échelon de la hors classe justifiant d'au moins 3 ans d'ancienneté dans cet échelon.
- Professeur de 1re classe : peuvent être promus à la 1re classe des professeurs des universités les professeurs de la 2e classe sans conditition d'ancienneté.
- Professeur de classe exceptionnelle 1er échelon : peuvent être promus au 1er échelon de la classe exceptionnelle les professeurs de 1re classe qui justifient d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans celle-ci.
- Professeur de classe exceptionnelle 2e échelon : peuvent être promus au 2e échelon de la classe exceptionnelle les professeurs des universités justifiant d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans le 1er échelon de cette classe.

- Taux de candidature : part des candidats parmi les promouvables.
- Contingents d'avancement de grade : en vertu des dispositions de l'article 1er du décret n°2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État, l'assiette du nombre de promouvables, sur laquelle s'applique les ratios promus / promouvables est limitée à ceux réunissant les conditions au 31 décembre de l'année « N-1 ». À ces effectifs s'ajoutent ceux qui remplissent les mêmes conditions au cours de l'année « N », pour constituer l'ensemble des effectifs de promouvables qui peuvent déposer un dossier de candidature.

RATIO RESULTANT DE L'APPLICATION DES TEXTES

- Ratio de 20 % pour la hors classe des maîtres de conférences,
- Ratio de 15 % pour l'accès à la première classe des professeurs des universités,
- Ratio de 15 % pour l'accès au premier échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des universités,
- Ratio de 21 % pour l'accès au deuxième échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des universités.

L'avancement de grade des maîtres de conférences et des professeurs d'université a lieu pour moitié sur proposition des sections compétentes du CNU et pour moitié sur proposition des conseils d'administration des établissements.
Par ailleurs, le nombre de maîtres de conférences hors classe à l'échelon exceptionnel ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage des effectifs du corps au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Ce pourcentage, qui était de 2% en 2017 puis de 4% en 2018, de 6% en 2019, de 7% en 2020, de 8% en 2021, est de 9% en 2022 (il sera de 10% en 2023).
Au terme de la montée en charge, l'alimentation de cet échelon spécial dépendra uniquement des départs en retraite des MCF promus à cet échelon. La commission est rendue attentive à l'impact de l'âge des MCF hors classe nommés à l'échelon exceptionnel quant aux possibilités ultérieures d'accès à cet échelon.

ATTRIBUTIONS

Les contingents attribués pour les promotions 2022 au titre de la 12e section figurent en **colonne a**. **Le nombre de candidats effectifs** par catégorie figure en **colonne b**. Le nombre de collègues **promouvables** par catégorie cette même année figure **en colonne c.**
Le pourcentage effectif de **chances de promotion** (relativement au nombre de candidats réels) figure **en colonne d.**

Type d'avancement	a	b	c	d
Passage à la hors-classe des maîtres de conférences	8	21	82	38,1
Passage à l'échelon exceptionnel de la hors-classe (maîtres de conférences)	4	14	31	28,5
Passage de la seconde classe à la première classe des professeurs des universités	2	9	25	16,6
Passage de la première classe au premier échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des universités	2	12	26	16,6
Passage du premier échelon au deuxième échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des universités	1	4	13	25

Le nombre de promotions à attribuer est resté assez stable (on a tout de même retrouvé une possibilité de promotion au deuxième échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des universités.
La colonne d (le ratio des possibilités de promotion relativement au nombre de candidats réels) montre que les possibilités de promotion sont restées pour les passages de la 1ère à la seconde classe et de la première classe au premier échelon de la classe exceptionnelle très faibles.
Le constat déjà établi d'un engorgement quant au passage de la seconde à la première classe des professeurs des universités reste donc une réalité de terrain.

3.2. Congés dits « sabbatiques » / Calendrier des opérations 2022-2023 (CRCT : Congés pour Recherche ou Conversion Thématique)

Mois	Jour	Opérations
septembre 2022	jeudi 22 à 10 h	Ouverture de l'application pour le dépôt des demandes de CRCT
octobre 2022	lundi 13	Transmission auprès du département DGRH A1-1 des attributions de CRCT accordés pour 2022-2023
	mardi 18 à 16 h	Fermeture de l'application pour le dépôt des demandes de CRCT
	mercredi 19 à 10 h	Vérification de la recevabilité par les établissements
novembre 2022	mardi 8 à 17 h	Transmission aux sections
	à partir du lundi 14	Réunions des bureaux des sections du CNU
janvier 2023	A partir du 6 janvier (date déterminée par chaque établissement)	Ouverture de l'application NAOS pour le dépôt des demandes de CRCT déposées uniquement auprès des établissements
février 2023	au plus tard le jeudi 23 février	Réunions plénières des sections du CNU
	mardi 28	Date limite de saisie des CRCT proposés par les sections du CNU
mars 2023	jeudi 2 à 10 h	Communication des CRCT accordés par le CNU
	avant le 6 mars (date déterminée par chaque établissement)	Fermeture de l'application NAOS pour le dépôt des demandes de CRCT déposées uniquement auprès des établissements
juillet 2023	jeudi 13	Attribution des semestres de CRCT accordés par les établissements

A l'issue du congé, le bénéficiaire remet, dans les 3 mois, un rapport sur ses activités pendant la période du CRCT au président ou au directeur de l'établissement concerné qui le transmet au conseil académique ou à l'organe en tenant lieu. Ce rapport est déposé dans l'application Galaxie/NAOS et consultable par le CNU.

Bilan des opérations 2022

Ces dernières années, en raison du faible nombre de possibilités, la 12e section avait fait le choix d'encourager particulièrement les projets d'HDR. Elle a poursuivi dans cette direction, tout en restant ouverte à d'autres projets de recherche qui ont fait l'objet d'une demande précise accompagnée d'un dossier argumenté et scientifiquement solide. Rappelons qu'il est important d'établir un calendrier, de faire état de perspectives de publication ou d'autres productions.

En 2021, il y avait en définitive 2 candidatures de maîtres de conférences pour 2 semestres à attribuer. Il n'y avait pas de candidature de professeur des universités.

Les 2 semestres ont été attribués aux deux dossiers de maître de conférences restant en lice.

L'un des lauréats s'est ensuite désisté ayant obtenu une délégation CNRS, si bien que le semestre attribué a été passé par perte et profit.

Il semble que les possibilités d'obtenir de tels congés via des programmes locaux aient augmenté et que par ailleurs l'épisode COVID a fragilisé certains projets de recherche si bien que les collègues n'ont pas sollicité de CRCT via la 12e section du CNU. Le nombre très modeste de possibilités peut également décourager. Toutefois, le ratio étant très favorable, il faudrait ne pas se censurer en la matière.

La 12e section se réservera la possibilité à l'avenir de faire remonter le vœu qu'un semestre supplémentaire (ou deux) soi(en)t accordé(s) à la section en cas de candidatures suffisantes et envisagera de présenter une liste complémentaire.

3. 3. Prime liée au RIPEC dite prime individuelle et repyramidage ou promotion interne

3.3.1. Prime individuelle

RIPEC= Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs
Défini dans le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021

Son objectif : revalorisation des carrières sur 6 ans (2021-2027) avec 3 composantes :

- Composante statutaire (C1)
- Composante fonctionnelle (C2)
- Composante individuelle (C3)

CNU
Conseil National des Universités

La composante statutaire (C1) remplace la PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur)
Payée jusqu'à présent en juin et décembre.

- Automatique, pour tous.
- Revalorisée à 2800€/an en 2022.
- Augmentée progressivement jusqu'à 6400€ en 2027.
- Mensualisée

La composante fonctionnelle (C2)

- Remplace les actuelles PCA et PRP
    - Prime de Charges Administratives
    - Prime de Responsabilités Pédagogiques
- Chaque établissement définit les montants pour :
    - Fonctions de Direction d'Unités ou de Composantes (max 18000€).
    - Responsabilités Supérieures (max 12000€).
    - Responsabilités Particulières ou Missions Temporaires (max 6000€).
- Mensualisée
- 20-30% de l'enveloppe indemnitaire totale définie par l'établissement.
- Bénéficiaires : pas plus de 20% des effectifs de l'établissement.
- Si le bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il bénéficie au maximum du plafond annuel le plus élevé

La composante individuelle (C3)

- Remplace l'actuelle PEDR
- Son spectre est plus large
- Sur les 3 volets du métier d'enseignant chercheur :
    - Activité pédagogique,
    - Activité scientifique,
    - Tâches d'intérêt général.
- Fait l'objet d'un dossier de candidature

Déroulement des opérations

- Dépôt des dossiers dans Galaxie.
- Instruction locale :
    - Le Conseil Académique désigne 2 rapporteurs de rang au moins égal au candidat.
    - Le dossier détaille toutes les activités du candidat sur les 4 dernières années.
    - Le Conseil Académique rend des avis :
        - A : Très Favorable
        - B : Favorable
        - C : Réservé
    - Sur :
        - L'investissement pédagogique,
        - La qualité scientifique,
        - L'investissement dans les tâches d'intérêt général
    - Les dossiers et les avis sont transmis au CNU (au plus tard le 24 mai).

- **Instruction nationale :**
  - Le CNU désigne 2 rapporteurs de rang au moins égal au candidat.
  - Le CNU définit une cotation :
    - A : Très Favorable
    - B : Favorable
    - C : Réservé
  - Sur :
    - L'investissement pédagogique,
    - La qualité scientifique,
    - L'investissement dans les tâches d'intérêt général.
  - Les avis sont transmis au Chef d'établissement

- **Enjeu pour le collègue** :
  Il obtiendra une prime qui lui sera versée durant trois années ; s'il redemande une prime au même titre, une année de carence sera obligatoire.

- Pour 2022 : Le montant annuel plancher est fixé à 3500 € ; le montant annuel maximum est fixé à 12 000 €.
- Au moins 30% de l'enveloppe indemnitaire totale votée par l'établissement ; répartition : au moins 30 % des primes pour l'investissement pédagogique, au moins 30 % pour l'activité scientifique, au plus 20 % pour les tâches d'intérêt général
- 20 % pour l'ensemble de ces missions
- Bénéficiaires : au moins 45% des effectifs de l'établissement

Remarques générales

Il faut noter que la section n'attribue pas la prime individuelle (pas plus qu'elle n'attribuait la PEDR), elle donne une indication quant à la cotation du dossier déposé.

Pour effectuer cette cotation, la commission s'en est tenue strictement à la période d'observation. Elle a apprécié les items en eux-mêmes et les uns relativement aux autres, à l'intérieur de la période.

Recommandations générales

Respecter la trame officielle pour la rédaction du dossier.
Bien centrer le descriptif sur la période.
Bien expliciter le contexte dans lequel se déroulent les différentes activités.
Veiller à la qualité de la présentation.
Donner une présentation sincère des tâches que l'on effectue.

Critères MCF

Pédagogie :

La commission n'a pas pris en compte sauf cas très exceptionnel car dûment argumenté les heures complémentaires (elle a donc suivi la position de la CP-CNU en la matière), elle n'a pas surévalué l'investissement dans les cours de concours, en conscience toutefois que ceux-ci réclament beaucoup de travail mais que d'autres types de cours quand ils sont bien pratiqués sont également très exigeants.

Elle a pris en compte l'investissement pédagogique, qui se traduisait notamment soit :

- Par une réflexivité relative aux enseignements donnés ;
- Par une volonté de se former soi-même à de nouvelles pédagogies : formation à des pratiques innovantes, formation au traitement de publics particuliers et efforts fournis pour traduire cela dans sa pratique ou pour transmettre ces méthodologies à d'autres ;
- Par un investissement structurel avéré dans l'articulation de différents enseignements entre eux (comme directeur de département ou responsable de filière ou de parcours on doit nécessairement accompagner l'inventivité pédagogique, articuler les enseignements entre eux) ;
- Par un investissement dans la création de formations bivalentes ou franco-allemandes (dans l'esprit de donner à nos disciplines une assise et témoignant d'un engagement pédagogique particulier : enseignement à des publics divers notamment ; réflexion critique sur la pratique pédagogique)

Scientifique :

La commission a pris en compte :
La démarche scientifique d'ensemble.
Le nombre de publications sur la période ainsi que la qualité des supports de publication.
Le nombre de conférences et participations à des manifestations nationales et internationales.
L'investissement dans le pilotage de la recherche sous forme d'organisation de manifestations.
L'expertise scientifique auprès d'instances académiques ou autres (revues, éditeurs, etc.).
L'investissement dans l'encadrement de mémoires.

La commission n'a pas fixé de fourchette chiffrée, en considérant qu'il s'agissait d'un équilibre global à atteindre entre le quantitatif et le qualitatif et que le dossier devait aussi rendre compte de l'apport du collègue à la vie scientifique nationale et internationale.

TIG

La commission avait conscience que toutes les fonctions ne sont pas partout ouvertes aux maîtres de conférences et qu'en même temps, bien des unités (départements, centres de recherche notamment) ne survivraient pas sans l'investissement de collègues dévoués dans des tâches moins visibles mais néanmoins essentielles pour le collectif.

Elle a donc tenu compte dans sa lecture de l'accumulation éventuelle de « petites » tâches et responsabilités afférentes.
Par ailleurs, la commission a considéré que certaines tâches pouvaient être considérées deux fois : ainsi la direction de département peut comprendre un volet réflexif relativement à la pédagogie, mais comprendra aussi un volet administratif pur, très chronophage et très peu valorisé par les établissements.
De même la gestion de filière franco-allemande ou de filières bivalentes est notoirement chronophage et peu valorisée dans les établissements. Elle débouche sur des labels d'excellence dont on a souhaité tenir compte.
Des tâches dites « managériales » même à un niveau de département (direction de département), accompagnées éventuellement de mandats électifs au niveau local (ainsi que toutes les fonctions qui allaient au-delà), ont été appréciées positivement.

RESULTATS
51 candidats MCF

MCF	P	S	TIG
A	33	22	23
B	17	17	12
C	1	12	16

Par dossier
20 dossiers ont 3 A (40%)
9 dossiers ont 2 A (18%)
7 dossiers ont un A (13%)
15 dossiers n'ont aucun A (29%)

(pourcentages arrondis)

<u>Critères MCF</u>

L'analyse pour les professeurs a été assez proche de ce qu'elle a été pour les MCF.
Cependant le niveau d'exigence a été relevé pour les aspects scientifiques et d'encadrement de travaux. Les dossiers des professeurs témoignaient pour certains d'un investissement absolument sans faille dans les trois volets. Ils nous ont rappelé les insatisfactions de la commission dans le cadre antérieur de la PEDR qui nous contraignait à classer en B voire même par un jeu arithmétique en C, des dossiers qui étaient excellents.

15 candidat.e.s PR

PR	P	S	TIG
A	12	12	11
B	3	3	0
C	0	0	4

10 dossiers ont 3 A (2/3 des dossiers).
Tous les dossiers ont au moins un A.

La commission encourage les collègues à représenter leur dossier si jamais la construction de celui-ci ne débouche pas, cette fois-ci, sur une prime, en tenant compte des conseils qui seront apportés prochainement sur le site du CNU.

3.2. Promotion interne

La procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage » est fixée par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

Les possibilités de promotions prévues par établissement par un arrêté ministériel sont réparties chaque année par discipline par le conseil d'administration.
Peuvent se présenter à cette promotion interne :

- les maîtres de conférences ou enseignants-chercheurs assimilés hors classe
- les maîtres de conférences ou enseignants-chercheurs assimilés de classe normale ayant plus de dix ans de services effectifs dans ce grade

en possession de l'habilitation à diriger des recherches.

D'autres détails sous :
https://www.galaxie.enseignementsuprecherche.gouv.fr/ensup/cand_promotion_interne.htm

La 12e section du CNU a considéré qu'elle ne pouvait bénéficier qu'à des dossiers exceptionnels en tous points, tout en prenant en compte des paramètres d'ajustement tels que l'ancienneté du collègue dans le poste, l'investissement depuis l'HDR, les carrières moins fournies car de collègues plus jeunes, les situations éventuelles d'isolement relativement aux centres névralgiques pour la discipline (poste en IUT par exemple) ou exceptionnelle (recherche ET fort investissement didactique ET administratif en même temps, voire ces critères réunis sur un pan des disciplines de la 12e section menacé de disparition).

Comme pour la prime liée au RIPEC, trois ITEM sont concernés par l'évaluation : pédagogie, recherche, tâches d'intérêt général, avec toutefois une complexité supplémentaire puisqu'il faut décerner une cotation (A, B ou C) soit pour l'aptitude professionnelle, soit pour l'expérience professionnelle (donc 6 cotations en tout).

La commission a considéré que l'expérience professionnelle concernait plutôt les acquis passés et que l'aptitude professionnelle se rapportait à des évolutions récentes et prometteuses.

12 demandes ont été déposées.
4 dossiers ont obtenu 6 A.
1 dossier a obtenu 5 A et 1 B
3 dossiers ont obtenu 4 A, 1 B et 1 C
1 dossiers a obtenu 3A, 2 B et 1C
2 dossiers ont obtenu une répartition entre les B et les C.

Les 4 dossiers qui ont obtenu 6 A sont pour la 12e section sans conteste possible des dossiers éligibles au grade de professeur. Les dossiers qui n'ont pas obtenu tout à fait les 6 A sont toutefois aisément perfectibles. Les collègues sont encouragés à réitérer leur demande si celle-ci n'était pas honorée finalement.

4. CP-CNU

Sans reprendre ici l'ensemble des informations détaillées qui sont publiées sur le site de la CP-CNU (https://www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/entite/entiteName/CP-CNU), ni les indications déjà fournies lors du bilan 2020 quant à l'implication des membres de 12e section dans les groupes de travail, nous soulignons ci-après les avancées des Groupes de Travail d'une part, les motions en cours de la CP-CNU ainsi que les motions votées en réunion plénière de la 12e section et transmises à la CP-CNU d'autre part.

4.1. Avancées des Groupes de Travail (GT)

GT "**Disciplines à faibles effectifs enseignants**" (resp : Christine Chojnacki) ; projet d'observatoire des effectifs.

Ce groupe de travail qui avait amplement progressé au point d'établir avec le ministère un calendrier devant conduire à une cartographie et donc à élaborer des dispositifs d'appui pour les disciplines en difficulté, est à présent dans l'attente.

On peut expliquer cela éventuellement par des réactions contrastées des membres du groupe de travail aux suggestions issues des rencontres ainsi que par le congé maladie d'une personne référente du ministère. Nous espérons une reprise imminente de ces échanges.

Pour les autres Groupes de Travail, des avancées feront l'objet d'une communication le 16 décembre 2022 et figureront sur le site de la CP-CNU.

4.2. Actions de la CP-CNU autour de la LPR auxquels la 12e section s'est associée

- **Les actions de la CP-CNU autour des attributions du CNU (relativement à l'avancement, à la prime liée au RIPEC et au repyramidage) ont été les suivantes :**

Action contre la suppression du contingent national pour l'avancement de grade

- Pétition lancée le 15/01 (environ 13 000 signatures)
- Menace de démission
- Rendez-vous :

Anne Laude, conseillère du Président de la République, 12 janvier 2022
Benoît Delaunay, conseiller du Premier Ministre, 20 janvier 2022
Nicolas Chaillet, directeur adjoint du cabinet de la ministre, 4 et 11 février, 10 mars

- Annonce orale le 4 février, par Nicolas Chaillet : « la suppression du contingent national d'avancement de grade n'est plus une question »

Action relative à l'évolution des procédures d'évaluation HCERES

- Rencontre avec Fabien Jobard (Président de la Conférence des Présidents de section du Comité National) et Valérie Boussard (Assemblée des directrices et directeurs de laboratoires), le 14 janvier
- Communiqué commun CP-CNU CP-CN ADL publié le 21 février 2022 (cf. mail du bureau le 1er mars).
- https://adirlabos.wordpress.com/2022/02/21/communique-commun-adl-cp-cnu-et-c3n/

Le 17 juin 2022, la CP-CNU a fait part de la motion suivante a été votée par l'assemblée de la CP-CN (Conférence des Présidents du Comité National) (Présidents de section CNRS) le 10 mai 2022 :

Alors que depuis une vingtaine d'années la mise en place d'instances d'évaluation (AERES puis Hcéres, autorité publique indépendante) est censée répondre à tous les critères d'assurance qualité notamment prévus par les lignes directrices européennes, les démarches entreprises durant cette vague C produisent principalement du désordre et de l'insécurité juridique pour les directions des unités de recherche, qui avaient il y a quelques mois pourtant dénoncé la surcharge indue de travail induite par les nouveaux formats d'évaluation du HCERES. Les différences de traitement des unités ne sont pas propices à une évaluation équitable des structures de la vague C.
La CPCN déplore la situation actuelle et appelle de ses vœux le retour à des principes stables et communs d'évaluation, fondés notamment sur la visite sur site des unités, sur l'évaluation conjointe du bilan et du projet, et sur la diffusion à l'ensemble des unités évaluées de lignes directrices claires quant au processus d'évaluation.
Fabien Jobard
Président de la CPCN
Motion adoptée le 10 mai 2022 (47 votants, 45 pour et 2 contre)

- **Les motions et le travail mené précédemment par la CP-CNU ont porté leurs fruits**

À ce jour, les sections CNU sont toujours dépositaires de la possibilité d'attribuer des avancements.

Elles participent aux processus d'attribution de la prime liée au RIPEC et à l'évaluation des dossiers en vue du repyramidage sans avoir de pouvoir décisionnaire, comme c'était le cas par le passé pour la PEDR.

5. Motions adoptées par la 12e section

5.1. Messages de la section 12

Formulé à l'issue de la réunion plénière du 9 février 2022

La section 12 (études germaniques et scandinaves), réunie en plénier le 9 février 2022, exprime sa solidarité avec la démarche entreprise par la CP-CNU suite à la mise en cause par le ministère de la voie d'avancement nationale pour les enseignants-chercheurs. Elle reste vigilante quant à l'application des principes retenus en conclusion des négociations menées (principe de maintien de la double voie d'avancement), se réservant toute possibilité d'agir ultérieurement s'il s'avérait que ceux-ci n'étaient pas appliqués.

5.2. Motion de la 12e section du CNU concernant le « suivi de carrière »

Motion adoptée en réunion plénière le 9 février 2022 par la 12e section du CNU

Suite à une décision prise en réunion plénière le 9 février 2022, la section 12 ne mettra pas le suivi de carrière en pratique en 2022, s'estimant insuffisamment éclairée sur les tenants et aboutissants des observations qu'elle pourrait faire.