

CNU 27

Compte-rendu de la session

Repyramidage 2024

La section 27 (Informatique) du CNU s'est réunie du 3 au 5 avril 2024 à Arras dans les locaux de l'Université d'Artois pour examiner les demandes de promotion interne (*aka* repyramidage).

Ce document présente un bilan de cette session.

1. Introduction

Il est important de rappeler que le CNU émet un avis et que ce sont les présidents ou les présidentes d'établissement qui décident d'accorder, ou pas, la promotion interne.

Le CNU émet un avis sur l'**Acquis de l'expérience** et l'**Aptitude professionnelle**. Dans chacun de ces deux cas, le CNU émet, pour chaque dossier, un avis très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C). Cet avis est complété par un commentaire textuel comprenant un rappel des statistiques des avis rendus par le CNU ainsi que, possiblement, des phrases soulignant les points majeurs de l'avis. La section 27 du CNU regrette de ne pas pouvoir donner un avis plus élaboré sur chacune des dimensions du métier comme c'était le cas pour la session de 2022.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 du CNU respecte les règles de déontologie du CNU¹. Elle renforce ces règles en faisant en sorte qu'un membre du CNU ne rapporte et n'intervienne pas sur les dossiers des collègues dont il a été directeur ou directrice de thèse de doctorat ou garant ou garante d'HDR, du même site géographique, du même établissement, du même laboratoire, avec qui elle ou il a travaillé ou publié.

Comme pour l'ensemble des sessions, la section 27 du CNU met en place un référent ou une référente parité et égalité des chances. Même si tous les membres de la section sont bien évidemment sensibilisés à ces aspects et les prennent en compte, la référente ou le référent est en charge d'être attentif aux biais sociétaux et de stéréotypes qui pourraient apparaître lors de l'examen des dossiers et, le cas échéant, d'alerter la section, de façon à ce que ces biais puissent être évités.

2. Principes d'étude des dossiers

Les principes suivants ont été mis en œuvre pour examiner les dossiers et émettre un avis.

¹ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU/Vade_mecum_2023/Fiche7_Incom_empechement_ineligibilite_fonctions_membre.pdf

- Tous les dossiers d'un même établissement ont été examinés à la suite, afin de faciliter la prise en compte relative d'un même contexte local.
- La section 27 du CNU n'a pas cherché à établir de comparaison directe entre établissements : ainsi, les dossiers d'un établissement donné ont été évalués et comparés uniquement avec les autres dossiers de ce même établissement. Toutefois, dans les avis rendus, la section s'est attachée à garantir une cohérence dans l'évaluation de l'ensemble des dossiers à l'échelle nationale.
- En ce qui concerne les parties « Acquis de l'expérience » et « Aptitude professionnelle », la section 27 a pris en compte, dans le premier cas, l'ensemble de la carrière depuis le recrutement, et a considéré, dans le second cas, la dynamique du dossier sur les années récentes.
- La section 27 a mis en avant, dans le commentaire textuel, les candidatures dont elle pense qu'elles méritent de donner lieu à audition. Cette phrase mentionne que « Le CNU estime que la candidature est de très grande qualité et recommande son audition en vue d'une promotion interne. ».
- La section 27 a cherché à distinguer, pour chaque établissement, et quand cela a été possible, plusieurs ensembles de dossiers sans se donner a priori de quotas. Cela se traduit d'une part par la présence, ou non, de la phrase de recommandation pour l'audition, et d'autre part par les avis donnés sur l'acquis et l'aptitude.

3. Recommandations

Suite à l'examen des dossiers, la section 27 émet les recommandations suivantes aux futures candidates et futurs candidats.

- Il est important de bien respecter la trame fournie pour le rapport d'activité et de suivre les recommandations figurant dans la note aux personnes candidates².
- S'agissant d'une promotion de corps, l'ensemble de la carrière a été examiné, depuis le recrutement et donc depuis l'accès au corps MCF. Il est donc important de décrire cela et de ne pas se limiter à la période depuis la dernière promotion de grade. Dit autrement, une description de l'ensemble de la carrière depuis le recrutement est attendue et pas seulement une description de la carrière depuis l'accès au grade hors classe ou à l'échelon exceptionnel du grade hors classe.
- De façon récurrente, des interrogations se posent sur la présentation des responsabilités, certaines pouvant être de plusieurs natures : pédagogiques, collectives, voire scientifiques. Sur ce sujet, nous encourageons les candidates et les candidats à se référer à la trame précitée, qui explicite une répartition. Par exemple la « direction, animation, montage de formations » relève des activités pédagogiques, et la « direction de composante » relève des responsabilités collectives. Au-delà des exemples fournis, on peut considérer que les fonctions qui comportent une part prépondérante d'activité 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 des responsabilités pédagogiques.

² <https://cnu27.ls2n.fr/repyramidage/>

- La section 27 fait le constat que certains dossiers sont trop succincts sur la description des tâches collectives. Ainsi, beaucoup de dossiers présentent les tâches collectives sous la forme d'une simple liste d'items, chacun comportant une seule ligne. Même si certaines tâches sont *a priori* connues comme par exemple « Membre du CA de l'établissement », il est clair que la réalité des activités afférentes à ces tâches peut varier de façon importante d'un établissement à l'autre. Sans aller jusqu'à dire que la description des tâches dans le dossier doit être proportionnelle au temps de travail consacré à ces tâches ou aux difficultés et enjeux de la mission, la section 27 s'attend à ce qu'une tâche à laquelle le ou la collègue consacre une part substantielle de son temps de travail soit décrite en détail et ne soit pas réduite à une seule ligne. Il est donc important d'indiquer dans le dossier suffisamment d'informations pour que la section 27 puisse apprécier à sa juste valeur l'importance de chacune des tâches mentionnées.

4. Statistiques

164 dossiers émanant de 27 établissements ont été examinés. 34% des candidatures sont féminines, ce qui est supérieur au pourcentage de femmes MCF de la section (26%³). Ce pourcentage de candidatures féminines est légèrement supérieur à 2022 et 2023 (31%).

Au total, 71 dossiers (44%) ont obtenu deux avis très favorables (A) au titre de l'Acquis de l'expérience et de l'Aptitude professionnelle, 32 dossiers (20%) ont obtenu un avis très favorable et 59 dossiers (36%) n'ont pas obtenu d'avis très favorable.

Globalement, les candidatures féminines ont des avis plus favorables que les candidatures masculines : 55% des candidatures féminines ont obtenu deux avis très favorables tandis que 38% des candidatures masculines ont obtenu deux avis très favorables. Cette tendance était déjà visible en 2023.

La figure 1 présente la répartition des anciennetés de corps de tous les dossiers, de ceux qui ont obtenu deux avis très favorables, de ceux qui ont obtenu un avis très favorable et de ceux qui n'ont pas obtenu d'avis très favorable. Les candidatures féminines apparaissent en orange et les candidatures masculines en bleu. On constate que la répartition des dossiers qui ont obtenu deux avis très favorables est quasiment identique à la répartition de tous les dossiers. Les candidatures féminines ont une ancienneté de corps relativement équivalente à l'ancienneté de corps des candidatures masculines (toutes deux présentant une médiane à 18,3 ans). Parmi les dossiers qui ont obtenu deux avis très favorables, les dossiers masculins ont une ancienneté moindre (médiane : 18,2 ans) que les dossiers féminins (médiane : 19,3 ans).

³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-10/section-27---informatique---2022-29622.pdf>

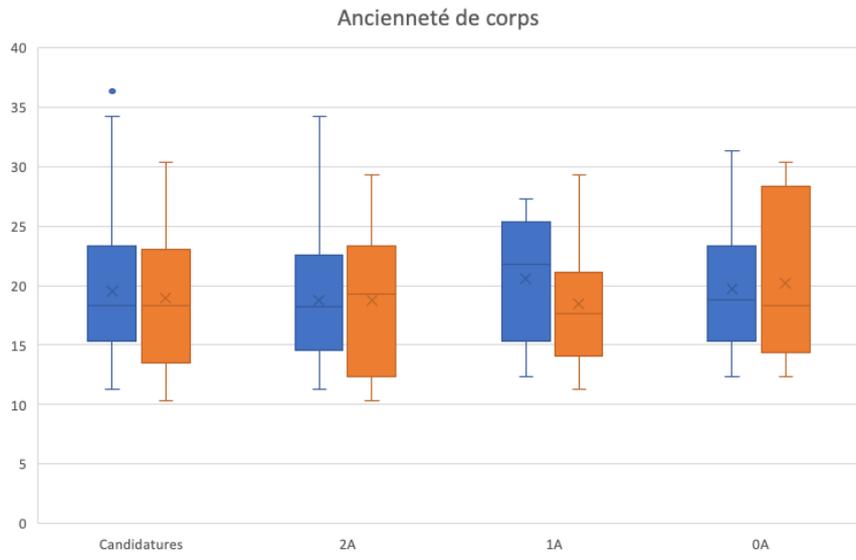


Figure 1: Répartition des anciennetés de corps