CNU 27
Compte-rendu de la session Repyramidage 2025

La section 27 (Informatique) du CNU s'est réunie du 26 au 28 mai 2025 à Valenciennes dans les locaux de l'INSA Hauts-de-France pour examiner les demandes de promotion interne (*aka* repyramidage).

La campagne 2025 a imposé de fortes contraintes en termes de calendrier pour les candidates et candidats (qui n'ont eu que deux semaines pour déposer leur dossier) et pour les sections (la section 27 a ainsi eu seulement trois semaines entre l'accès aux dossiers et la tenue de la session).

Il est important de rappeler que ce décalage du calendrier par rapport aux deux années précédentes est lié au vote tardif du budget de l'État pour 2025 et, subséquemment, du retard pris dans la publication de l'arrêté fixant pour l'année 2025 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles.

Ce document présente un bilan de la session de promotion interne 2025 de la section 27 avant de se terminer sur une rétrospective des résultats finaux des campagnes 2024 et 2023.

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 chacune de ces deux dimensions, 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 continue de regretter de ne pas pouvoir donner un avis plus élaboré sur chacune des dimensions du métier comme c'était le cas pour la session 2022.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 du CNU respecte les règles de déontologie du CNU[1]. Elle renforce ces règles en faisant en sorte qu'un membre du CNU ne rapporte et n'intervienne pas sur les dossiers des personnes qu'il ou elle a encadrées ou par lesquelles il ou elle a été encadrée (en thèse de doctorat ou en HDR), du même site géographique, du même établissement, du même laboratoire, avec qui elle ou il a travaillé ou publié.

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

Comme pour l'ensemble des sessions, la section 27 du CNU nomme pour la session des référents 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, les référents sont en charge d'être attentifs 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.

- 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.
- La section 27 prend en compte, dans son analyse, tous les éléments contextuels liés aux situations particulières d'exercice - notamment, mais pas uniquement, les informations portant sur une « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » (RQTH).

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 candidates[2].
- 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

[2] https://cnu27.ls2n.fr/repyramidage/

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.
- 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 un seul intitulé. 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. Le manque de telles précisions pourrait en effet dans certains cas nuire à l'analyse objective du dossier.
- La section continue d'encourager les candidates et candidats à faire état dans leur dossier de tout élément de nature à avoir pu engendrer un impact sur la carrière et/ou leur activité d'enseignant-chercheur. Cela concerne par exemple les congés maternité, parental ou d'adoption, mais également les évènements de santé et/ou personnels ayant conduit par exemple à une reconnaissance RQTH.

4. Statistiques

157 dossiers émanant de 29 établissements ont été examinés. 31% des candidatures sont féminines, ce qui est supérieur au pourcentage de femmes MCF de la section (26%[3]). Ce pourcentage de candidatures féminines est relativement stable au fil des sessions de promotion interne : 31% en 2022 et 2023, 34% en 2024.

Au total :

[3] https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-10/section-27---informatique---2022-29622.pdf (page 3).

- 77 dossiers (49%) ont obtenu deux avis très favorables (A) au titre de l'acquis de l'expérience et de l'aptitude professionnelle,
- 48 dossiers (31%) ont obtenu un avis très favorable
- et 31 dossiers (20%) n'ont pas obtenu d'avis très favorable.

Enfin, la section a choisi de ne pas donner d'avis sur un dossier en raison d'une présentation insincère des informations dudit dossier.

Globalement, les candidatures féminines ont des avis plus favorables que les candidatures masculines : 56% des candidatures féminines ont obtenu deux avis très favorables tandis que 46% des candidatures masculines ont obtenu deux avis très favorables. Cette tendance était déjà visible en 2023 et 2024.

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. 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 équivalentes 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 féminins ont une ancienneté moindre (médiane : 18,3 ans) que les dossiers masculins (médiane : 19,8 ans).

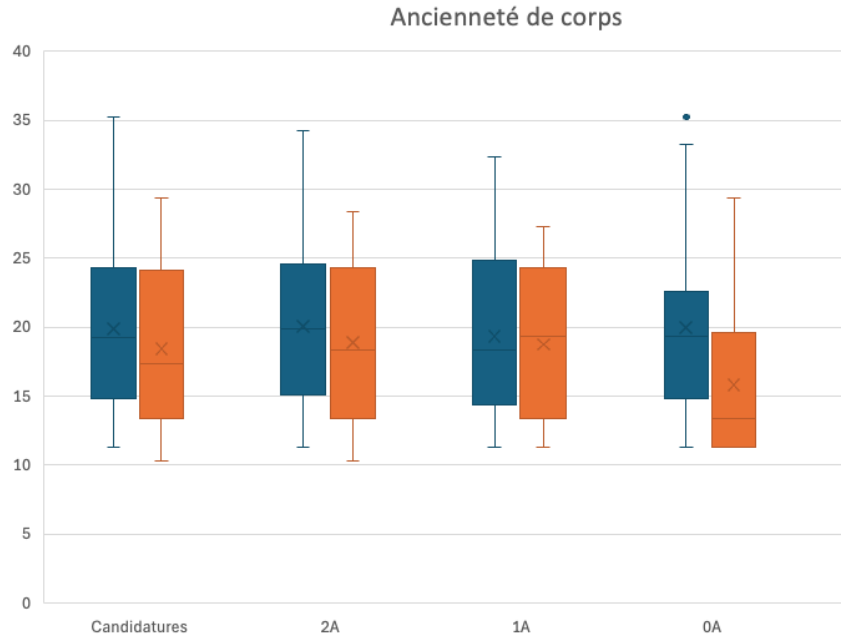

Figure 1: Répartition des anciennetés de corps (en orange : candidatures féminines, en bleu : candidatures masculines)

5. Retours sur la campagne 2024

À la date de rédaction de ce compte-rendu, les résultats de la campagne 2025 de repyramidage ne sont pas encore tous connus. Un bilan peut néanmoins être fait sur la campagne 2024.

164 candidatures ont été examinées pour la campagne 2024. Ces 164 candidatures émanaient de 27 établissements. 34% étaient des candidatures féminines et 66% des candidatures masculines.
La section 27 a mis en avant, dans les avis retournés, les candidatures dont elle pense qu'elles méritent de donner lieu à audition. 86 candidatures ont fait l'objet d'un tel avis dont 48% de candidatures féminines et 52% de candidatures masculines.
Sur les 164 candidatures examinées, 30 ont été promues au titre du repyramidage. Parmi ces 30 candidatures promues, 15 sont des candidatures féminines (50%) et 30 des candidatures masculines (50%).
Parmi les 30 candidatures promues, 29 ont obtenu de la part de la section un avis spécifiant que la candidature mérite de donner lieu à audition. Ces 29 candidatures promues émanent de 26 établissements. On peut donc constater que, pour 97% des candidatures promues, l'avis de la section 27 et la décision de l'établissement convergent.

6. Retours sur la campagne 2023

Lors de la rédaction du compte-rendu de la précédente session (2024) de promotion interne, les résultats sur la campagne 2023 n'étaient pas encore consolidés. Afin que l'assemblage des comptes-rendus de sessions permette de couvrir de manière exhaustive les campagnes de promotion interne, ce dernier paragraphe revient donc sur la campagne d'il y a deux ans.

111 candidatures ont été examinées pour la campagne 2023. Ces 111 candidatures émanaient de 19 établissements. 31% étaient des candidatures féminines et 69% des candidatures masculines.
La section 27 a mis en avant, dans les avis retournés, les candidatures dont elle pense qu'elles méritent de donner lieu à audition. 57 candidatures ont fait l'objet d'un tel avis dont 35% de candidatures féminines et 65% de candidatures masculines.
Sur les 111 candidatures examinées, 24 ont été promues au titre du repyramidage. Parmi ces 24 candidatures promues, 9 sont des candidatures féminines (37,5%) et 15 des candidatures masculines (62,5%).
Parmi les 24 candidatures promues, 21 ont obtenu de la part de la section 27 un avis spécifiant que la candidature mérite de donner lieu à audition. Ces 24 candidatures promues émanent de 19 établissements. On peut donc constater que, pour 87,5% des candidatures promues, l'avis de la section 27 et la décision de l'établissement convergent.