

# **Conseil National des Universités**

## **Section Informatique (27)**

### **Rapport d'activité 2025**

28 décembre 2025

## Avant-propos

Ce document dresse le bilan pour l'année 2025 de l'activité de la section Informatique (27) du Conseil national des universités (CNU). Il présente le compte-rendu des différentes sessions (qualification, CRCT, avancement de grade, suivi de carrière, prime individuelle, promotion interne) qui ont eu lieu et les documents que nous avons produits pendant l'année.

Sur l'année 2025, 2346 dossiers ont été étudiés au total par la section 27 : 786 dossiers de demande de qualification, 63 dossiers de demande de CRCT, 617 dossiers de demande d'avancement de grade, 34 dossiers de suivi de carrière, 689 dossiers de prime individuelle, 157 dossiers de promotion interne. Hormis les dossiers de demande de qualification, ce sont donc 1560 dossiers déposés par 1217 membres différents de la section 27 qui ont été étudiés (908 personnes ont déposé un dossier, 275 en ont déposé deux, 34 en ont déposé trois). La section 27 comportait, au 31 décembre 2024, 3340 membres en activité : cela représente donc 36% des membres de la section 27 qui ont déposé au moins un dossier en 2025.

Sur le plan du fonctionnement, l'année a été marquée par la première utilisation de la nouvelle **application Odyssée**, dans le cadre de la campagne de candidature à la qualification 2025. Cette application va progressivement remplacer, pour toutes les opérations de gestion de la carrière des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, Galaxie dont le socle technique a plus de 25 ans. Faute de consultations suffisamment nombreuses en amont, la mise en place n'a pas été sans difficultés en termes de fonctionnement, tant pour les candidates et candidats que pour les sections. Toutefois, grâce à un investissement remarquable du représentant du groupe 5 (dont fait partie la section 27), M. Bruno VALETTE, et des échanges très constructifs avec la cellule en charge de la maîtrise d'ouvrage d'Odyssée, de nombreuses améliorations ont été portées au fil des mois. Le bureau de la section 27 s'est impliqué dans ce travail (1) en faisant remonter de nombreux retours et suggestions d'amélioration tant pour les personnes engagées dans un processus de candidature que pour les rapportrices et rapporteurs des dossiers ; (2) en participant en avril et en novembre à deux réunions « retour d'expérience » avec la cellule Odyssée visant, pour la première, à échanger sur les évolutions souhaitables et, pour la second, à prendre connaissance des modifications apportées sur l'application.

De manière concomitante au déploiement d'Odyssée, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) a acté, pour la campagne de qualification, la fin du dispositif permettant les soutenances dites « tardives » (postérieures à mi-décembre). Ce dispositif d'adaptation du calendrier avait été mis en place pour tenir compte des décalages de dates de soutenance de doctorat et d'HDR liées à la période de grèves de 2019 puis de confinement de 2020. La communication à ce sujet a été faite dès début 2025 pour la campagne 2026. La section reste toutefois en état de vigilance sur les difficultés qui seraient rencontrées par les candidates et candidats pour la récupération de l'ensemble des pièces nécessaires en temps et en heure (dont l'attestation de réussite au diplôme). Pour la campagne de qualification 2026, l'échéance de soutenance et de dépôt de l'ensemble des pièces obligatoires et complémentaires pour candidater a été fixée au lundi 15 décembre 2025.

Contrairement aux apparences, l'avancée du calendrier ne se fait toutefois pas au bénéfice des sections CNU. Celles-ci ne pourront récupérer l'accès à la liste des candidatures et aux dossiers que le 26 janvier 2026. Si Galaxie permettait un accès aux dossiers de candidatures « au fil de l'eau » de l'examen de leur recevabilité par la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) du MESR, ce n'est pas le cas avec Odyssée. Dans le même temps, le calendrier prévisionnel initialement proposé pour l'année 2026 imposait une saisie des résultats au 13 mars. En deux ans, le temps d'étude octroyé pour l'étude des dossiers de qualification passait dès lors de 14 semaines à seulement 7 semaines. Cette situation a été source d'une profonde inquiétude – et de fait, de mobilisation – de la part des sections CNU, soucieuses de défendre le temps incompressible nécessaire à une analyse et des débats de qualité en session sur les dossiers qui lui sont soumis.

La Commission Permanente du Conseil National des Universités (CP-CNU) s'est ainsi symboliquement rassemblée devant le MESR le mercredi 18 juin 2025<sup>1</sup>. Comme un très grand nombre de sections, la section 27 a également envoyé un courrier au Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour demander un réajustement du calendrier des opérations<sup>2</sup>.

Si celui-ci a finalement été revu de manière que les sections bénéficient d'une semaine supplémentaire d'étude des dossiers, il n'est toujours pas pleinement satisfaisant : les candidates et candidats ne connaîtront que tardivement en mars le résultat de leur demande de qualification, alors même que l'échéance pour candidater à la session synchroniser des postes d'enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs est positionnée début avril.

Au-delà de ces tensions sur les conditions de travail des sections, un élément de préoccupation majeure réside dans l'effondrement des taux d'avancement de grade (promotion) pour les maîtresses et maîtres de conférences (MCF) :

1. le taux de promotion à la Hors Classe est ainsi passé de 20% des promouvables jusqu'en 2022 à 10% des promouvables en 2025 (représentant ainsi un passage de 73 promotions à attribuer par la section 27 en 2022 à seulement 30 en 2025) ;
2. le nombre de promotions à l'échelon exceptionnel de la Hors Classe ayant été calculé, pour sa part, avec l'objectif que 10% du corps en soient bénéficiaires à partir de 2023, ce nombre est désormais très réduit et n'est plus alimenté que par les départs à la retraite, les passages dans le corps des professeures et professeurs des universités (PR), etc. (représentant ainsi un passage de 24 promotions à attribuer par la section 27 en 2022 à seulement 12 en 2025).

Cette baisse drastique, actée par décret en 2023, a atteint son paroxysme en 2025. Tant la CP-CNU que la section 27 ont continué de déplorer cette situation par le biais de motions<sup>3</sup>.

Les mêmes taux ont malheureusement été reproduits pour l'année 2026, selon un arrêté publié le 13 novembre 2025. Suite à cela, et marquant une évolution notable, la CP-CNU a été rejointe par France Universités dans la revendication d'une augmentation significative du nombre de promotions pour les MCF. Cette convergence a fait l'objet d'un communiqué de presse commun publié le 24 novembre 2025<sup>4</sup>.

Qui plus est, en termes de valorisation des carrières, 2025 était la dernière année nominale de la procédure de promotion interne (repyramide) telle que prévue dans la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) pour les années 2021 à 2030. Une dernière campagne était théoriquement prévue en 2026, correspondant au reliquat des années 2021-2025. À la date de rédaction de ce rapport, des doutes subsistent sur le fait que celle-ci puisse effectivement se tenir. Cette campagne est en effet conditionnée au vote du projet de loi de finances 2026.

Pour rappel, cette procédure avait pour objectif d'aboutir, au sein des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, à une répartition consistant en 40% de PR et 60% de MCF. En section 27, ces pourcentages, de respectivement 29.1% et 70.9% en 2020 avant la première campagne de repyramide, étaient de 33.6% et 66.4% au 31/12/2024 (le bilan de la campagne 2025 n'est pas encore consolidé). Les répartitions femmes/hommes dans les corps de PR et MCF sont, elles, respectivement passées de 19.7%/80.3% et 26.4%/73.6% en 2020 à 21.1%/78.9% et 26.1%/73.9% au 31/12/2024.

Enfin, la section 27 a été interpellée par les avis rendus par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) lors de l'évaluation des formations de la vague E. Elle a tenu à adopter une motion exprimant sa solidarité vis-à-vis des collègues qui portaient ou s'investissaient dans ces formations et appelant l'Hcéres à davantage s'appuyer sur le CNU pour la constitution des comités d'évaluation des formations<sup>5</sup>. Suite à cette motion, une réunion en visio d'une heure s'est tenue en juin 2025 entre la présidence et la vice-présidence de la section et la présidente de l'Hcéres, Mme Coralie CHEVALLIER. Cette réunion a permis de porter les revendications recueillies préalablement au sein de la section, dont l'attachement à la tenue présentielle des comités de

<sup>1</sup> <https://conseil-national-des-universites.fr/data/document/2369/2013/Public/Assemblées%20Générales/AG%202025%2006%2018/Communiqué-Presse-CPCNU-calendrier-de-gestion-20250619.pdf>

<sup>2</sup> <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2025/12/2025-06-courrier-president-section-27-au-ministre-mr-philippe-baptiste.pdf>

<sup>3</sup> <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2025/05/2025-05-14-taux-de-promotions.pdf>

<sup>4</sup> [https://conseil-national-des-universites.fr/data/document/2369/2013/Public/Communiqués-Motions/Communiqués%20bureau%20CPCNU%202024/20251124\\_InformationPresse\\_Reconnaissance-des-enseignants-chercheurs\\_France-Universites\\_CNU.pdf](https://conseil-national-des-universites.fr/data/document/2369/2013/Public/Communiqués-Motions/Communiqués%20bureau%20CPCNU%202024/20251124_InformationPresse_Reconnaissance-des-enseignants-chercheurs_France-Universites_CNU.pdf)

<sup>5</sup> <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2025/04/2025-motion-Hceres.pdf>

visite, l'importance d'une collecte d'informations davantage qualitatives que quantitatives et le vœu d'une diminution de la charge de travail associée à ces évaluations.

Au-delà des informations contenues dans ce rapport, la section 27 rappelle l'existence de son site web sur lequel des informations sur les différentes sessions, des notes et recommandations pour les candidatures, les listes des lauréates et des lauréats, ainsi que les actualités de la section sont disponibles :

<https://cnu27.ls2n.fr>

*Le bureau de la section 27*

## Table des matières

1. Composition de la section.....	6
2. Qualification .....	12
2.1    Session de qualification .....	12
2.2    Session appel.....	18
3. CRCT .....	19
4. Avancement de grade .....	21
5. Prime individuelle.....	27
6. Promotion interne .....	31
7. Suivi de carrière .....	35

## 1. Composition de la section

La section 27 est composée de 48 membres titulaires et de 48 membres suppléants. Deux-tiers des membres sont élus, et un tiers des membres est nommé par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les sections du CNU ont été renouvelées pour 4 ans en novembre 2023. Le résultat des élections et les arrêtés de désignation des membres nommés sont consultables sur le site [Galaxie](#). Les membres élus le sont par listes de titulaires et liste de suppléants. Les membres nommés le sont par binômes titulaire-suppléant.

À la date de rédaction de ce rapport d'activité, la section 27 est composée des membres suivants.

### Bureau de la section 27

Membre du bureau	Établissement	Fonction
MAGNIN Morgan	Centrale Nantes	Président
WEMMERT Cédric	Univ Strasbourg	1er Vice-Président
CHEVALIER Max	Univ Toulouse 3	Assesseur PR
CHAIGNAUD Nathalie	INSA Rouen	2ème Vice-Présidente
BONZON Élise	Univ Paris Cité	1ère Assesseure MCF
PLATEAU Agnès	CNAM	2ème Assesseure MCF

La section 27 fait partie du groupe 5 du CNU, qui comporte également la [section 25](#) (Mathématiques) et la [section 26](#) (Mathématiques appliquées et applications des mathématiques).

Le groupe est constitué par l'ensemble des membres des bureaux des sections du groupe. Il examine notamment les dossiers des candidates et candidats faisant appel après deux candidatures infructueuses à la qualification deux années de suite dans une même section et pour un même corps.

- Cédric WEMMERT préside le groupe 5.
- Max CHEVALIER est vice-président du groupe 5 pour la section 27.
- Nathalie CHAIGNAUD est assesseure du groupe 5 pour la section 27.
- Morgan MAGNIN représente le groupe 5 pour la procédure spécifique d'avancement de grade des enseignants-chercheurs.
- Nathalie CHAIGNAUD est membre du comité consultatif de la CP-CNU pour le groupe 5.

### Membres Collège A (PR et assimilé.e.s) de la section 27

Liste des membres	Établissement	Élu.e/Nommé.e	Titulaire/Suppléant.e
AMBLARD Maxime	Univ Lorraine	Élu	Titulaire
BARAIS Olivier	Univ Rennes 1	Nommé	Titulaire
BENOIS-PINEAU Jenny	Univ Bordeaux	Nommée	Titulaire
BUFFA Michel	Univ Côte d'Azur	Élu	Suppléant

CHEVALIER Max	Univ Toulouse 3	Élu	Titulaire
COURDIER Remy	Univ de la Réunion	Élu	Suppléant
DELAHAYE David	Univ Montpellier	Nommé	Titulaire
DELOT Thierry	Univ Valenciennes	Élu	Suppléant
DIALLO Gayo Abdourahmane	Univ Bordeaux	Nommé	Suppléant
DISCHLER Jean-Michel	Univ Strasbourg	Élu	Titulaire
DOUCET Antoine	Univ La Rochelle	Élu	Suppléant
DUCHON Philippe	Univ Bordeaux	Élu	Suppléant
ETIEN Anne	Univ de Lille	Élue	Titulaire
FERTIN Guillaume	Univ Nantes	Nommé	Suppléant
FRYDMAN Claudia	Aix Marseille Univ	Élue	Suppléante
GABORIT Philippe	Univ Limoges	Nommé	Suppléant
GUILLAUME Jean-Loup	Univ La Rochelle	Nommé	Titulaire
GUITTON Alexandre	Clermont Auvergne INP	Nommé	Suppléant
HAYEL Yezekael	Univ Avignon	Élu	Suppléant
HUET Fabrice	Univ Côte d'Azur	Nommé	Suppléant
HUGUET Marie-José	Toulouse INSA	Élue	Suppléante
KEDAD Zoubida	Univ Versailles Saint-Quentin	Élue	Suppléante
KOUCHNARENKO Olga	Univ Franche-Comté	Élue	Suppléante
LEBBAH Mustapha	Univ Versailles Saint-Quentin	Élu	Titulaire
LECOUTEUX Benjamin	Univ Grenoble Alpes	Élu	Titulaire
LEVÉ Florence	Univ Picardie	Élue	Titulaire
LOURDEAUX Domitile	Compiègne UT	Élue	Suppléante
MAGNIN Morgan	Centrale Nantes	Élu	Titulaire
MANSOURI Alamin	Univ Bourgogne	Élu	Suppléant
MINIER Marine	Univ Lorraine	Nommée	Titulaire
MOUGENOT Isabelle	Univ Montpellier	Élue	Titulaire

NURCAN Selmin	Univ Paris 1	Élue	Titulaire
PETRUCCI Laure	Univ Paris 13	Élue	Suppléante
PUAUT Isabelle	Univ Rennes	Élue	Suppléante
QUADRI Dominique	Univ Paris Saclay	Élue	Titulaire
ROSENBERGER Christophe	Ensicaen	Nommé	Titulaire
ROUSSEAUX Francis	Univ Reims	Élu	Suppléant
ROUVEIROL Céline	Univ Paris 13	Nommée	Titulaire
SAÏS Fatiha	Univ Paris Saclay	Élue	Suppléante
SEDES Florence	Univ Toulouse 3	Nommée	Suppléante
SELMAOUI Nazha	Univ Nouvelle Calédonie	Élue	Suppléante
SOUALMIA-DAHAMNA Fatima Lina	Univ Rouen	Nommée	Suppléante
STEFFENEL Luiz Angelo	Univ Reims Champagne-Ardenne	Élu	Titulaire
TALBOT Jean-Marc	Aix Marseille Univ	Élu	Titulaire
WEMMERT Cédric	Univ Strasbourg	Élu	Titulaire
ZAIDI Fatiha	Univ Paris Saclay	Nommée	Titulaire
ZARATE Pascale	Univ Toulouse 1	Élue	Titulaire

### **Membres Collège B (MCF et assimilé.e.s) de la section 27**

Liste des membres	Établissement	Élu.e/Nommé.e	Titulaire/Suppléant.e
ABROUK Lylia	Univ Bourgogne	Nommée	Titulaire
AMGHAR Tassadit	Univ Angers	Élue	Suppléant
BANNAY Florence	Univ Toulouse 3	Élue	Titulaire
BARDET Magali	Univ Rouen	Élue	Suppléante
BAUDRIER Etienne	Univ Strasbourg	Élu	Titulaire
BENASSAROU Aassif	Univ Reims	Élu	Suppléant
BONZON Elise	Univ Paris Cité	Élue	Titulaire
BOUCENNA Sofiane	CY Cergy	Nommé	Suppléant

BOUCETTA Cherifa	Univ Gustave Eiffel	Élue	Suppléante
BOUMERDASSI Selma	CNAM	Élue	Suppléante
BOURQUI Romain	Univ de Bordeaux	Nommé	Titulaire
CANALDA Philippe	Univ Marie et Louis Pasteur	Élu	Suppléant
CARLE Thomas	Univ Toulouse 3	Élu	Suppléant
CASTAGNOS Sylvain	Univ Lorraine	Élu	Suppléant
CHAIGNAUD Nathalie	INSA Rouen	Élue	Titulaire
CHALENÇON Sylvia	Univ Reims	Élue	Suppléante
CHATOUX Hermine	Univ Bourgogne	Nommée	Suppléante
CHRISTMANN Olivier	ENSAM	Nommé	Suppléant
DERUYVER Aline	Univ Strasbourg	Élue	Titulaire
DUPÉ François-Xavier	Aix Marseille Univ	Élu	Suppléant
EL RACHKIDY Nancy	Univ Clermont-Auvergne	Élue	Suppléante
ESLING Philippe	Univ Sorbonne	Nommé	Titulaire
FÉDÈLE Carine	Univ Côte d'Azur	Élue	Titulaire
FERRARIS Christine	Univ Savoie Mont Blanc	Nommée	Suppléante
FUCHS Béatrice	Univ Lyon 3	Élue	Titulaire
GABER Jaafar	Belfort-Montbéliard UT	Élu	Titulaire
GIOT Romain	Univ de Bordeaux	Nommé	Suppléant
GUILLE Adrien	Univ Lyon 2	Élu	Suppléant
HAMON Ludovic	Univ Le Mans	Élu	Titulaire
HOARAU Sébastien	Univ de la Réunion	Élu	Suppléant
KORNYSHOVA Elena	CNAM	Élue	Titulaire
LE GOAER Olivier	Univ Pau	Nommé	Suppléant
LEBRETON Romain	Univ Montpellier	Nommé	Titulaire
LUST Thibaut	Univ Sorbonne	Nommé	Titulaire
METZLER Guillaume	Univ Lyon 2	Élu	Suppléant

MIGEON Frédéric	Univ Toulouse 3	Nommé	Suppléant
MILLOUR Alice	Univ Paris 8	Élu	Suppléante
MOALIC Laurent	Univ Haute-Alsace	Élu	Titulaire
MONTAVONT Julien	Univ Strasbourg	Élu	Titulaire
PLATEAU Agnès	CNAM	Élu	Titulaire
PORTIER Natacha	Univ Lyon 1	Nommée	Titulaire
RAY Cyril	ENSAM	Élu	Titulaire
REVAULT D'ALLONNES Adrien	Univ Paris 8	Élu	Titulaire
SANJUAN Eric	Univ Avignon	Élu	Suppléant
VITTAUT Jean-Noël	Univ Sorbonne	Élu	Titulaire
ZAHZAH El-Hadi	Univ La Rochelle	Élu	Suppléant

### *Changements intervenus en 2025*

Suite à des changements de corps :

- trois personnes ont quitté la section 27 du CNU le 31 août 2025 : Valérie GOURANTON, Micaela MAYERO, Anna PAPPA
- deux personnes ont quitté la section 27 le 30 septembre 2025 : Selma BOUMERDASSI, Angeliki KRITIKAKOU

De plus, quatre collègues ont souhaité quitter la section 27 pour des raisons personnelles :

- Samia BOUZEFRANE, Sylvie GIBET, Erik MARTIN-DOREL ont quitté la section 27 le 31 août 2025 ;
- Oumaya BAALA a quitté la section 27 le 30 septembre 2025.

À l'inverse, de nouvelles personnes nous ont rejoints :

- à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025 : Aassif BENASSAROU, François-Xavier DUPÉ, Alice MILLOUR, Faïtia SAÏS
- à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025 : Magali BARDET, Philippe CANALDA

À la date de rédaction de ce rapport, trois personnes membres du collège B et une personne membre du collège A sont toujours en cours de nomination.

Par ailleurs, suite au départ d'Oumaya BAALA qui occupait le poste de 2<sup>ème</sup> Assesseure MCF, une nouvelle élection pour cette fonction a eu lieu le 17 octobre 2025 : Agnès PLATEAU a été élue.

### *Groupes de travail*

La section 27 compte deux groupes de travail qui se réunissent périodiquement :

- l'un porte sur les enjeux de « parité et égalité des chances ». Il est porté par Anne ETIEN et Natacha PORTIER.

- le second s'intéresse plus spécifiquement à « l'impact environnemental » des activités d'enseignement et de recherche en informatique. Il est animé par Lylia ABROUK et Elena KORNYSHOVA.  
Depuis leur lancement, les deux groupes ont mené un travail de relecture de l'intégralité des notes à la candidature aux différentes sessions sous leur prisme d'analyse.

Les réflexions du GT « parité et égalité des chances » ont conduit, en juillet 2025, à l'adoption d'une motion sur la confidentialité des situations personnelles d'exercice partagées dans les dossiers<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2025/07/2025-07-handicap-et-situations-particulieres.pdf>

## 2. Qualification

Cette section présente les informations relatives à la session de qualification (section 2.1) et à la session d'appel (section 2.2).

### 2.1 Session de qualification

Suite à la session de qualification, la section 27 a produit le compte-rendu qui est repris dans cette section. Le compte-rendu a été diffusé en deux versions : une version abrégée sous la forme d'une page unique (contenu de la section Résumé) à destination des réseaux sociaux notamment, et une version complète accessible sur le site web de la section.

#### Résumé

854 candidates et candidats se sont inscrits pour une demande de qualification : 801 en tant que maître et maîtresse de conférences (MCF), 52 en tant que professeur et professeure des universités (PR), 1 en tant que maître et maîtresse de conférences pour le Muséum National d'Histoire Naturelle (MCM).

**Pour la qualification aux fonctions de MCF.** Le nombre d'inscrits est en augmentation : 801 en 2025, contre 591 en 2022, 609 en 2023 et 788 en 2024. Il faut remonter à 2020, avant la crise sanitaire, pour trouver un nombre supérieur d'inscriptions (884).

Le taux de qualification par rapport aux dossiers examinés s'élève à 63,7%. Il est en légère baisse par rapport à celui de l'année dernière mais reste dans le même ordre de grandeur que les taux des quatre dernières années : 67,2% en 2024, 62,8% en 2023, 59,6% en 2022, 64,8% en 2021. Le taux de dossiers hors section reste stable et le taux de non qualification augmente légèrement. Les motifs principaux de non qualification sont dans 46,7% des cas liés à la recherche, 24,4% des cas liés à l'enseignement et 28,9% des cas liés à l'enseignement et à la recherche.

**Pour la qualification aux fonctions de PR.** Le nombre d'inscrits (52) augmente légèrement par rapport à 2024 (44). Il faut remonter à 2021 pour trouver un nombre d'inscriptions supérieur (65). Le taux de qualification s'élève en 2025 à 87,5%. À titre de comparaison, il a été de 67,6% en 2024, 63,4% en 2023, 70,4% en 2022 et 75,6% en 2021. La section a constaté un accroissement de la qualité des dossiers déposés même si, sur des petits nombres, le taux de qualification en pourcentage n'est pas très significatif.

Pour la campagne 2025, la section avait reformulé ses attentes en termes de documents attendus. Elle a ainsi insisté, dans la note aux candidats et aux candidates à la qualification<sup>7</sup>, sur la nécessité de joindre un rapport d'activités **entre 5 et 15 pages** contenant « tous les éléments factuels et qualitatifs qui permettront d'évaluer la capacité du candidat ou de la candidate à réaliser une recherche et un enseignement de qualité en informatique ». Si, globalement, cette demande a été satisfaite par la plupart des candidatures, la section a regretté qu'en 2025 également de nombreux dossiers soient trop succincts, avec notamment trop peu d'informations sur les enseignements dispensés. Le site de la section donne par exemple un modèle de tableau attendu pour la partie enseignement, tableau qui doit décrire explicitement **les volumes d'heures enseignées, le public et les périodes concernés**. La section tient à rappeler que les **rapports des rapporteurs** (de thèse pour une demande de qualification MCF, d'HDR pour une demande de qualification PR) font partie des pièces à joindre au dossier et que **les activités d'enseignement doivent être accompagnées d'attestations**. De même, des justificatifs doivent accompagner l'information concernant des articles récemment acceptés et qui ne sont pas encore disponibles en ligne.

Enfin, deux spécificités de la campagne 2025 doivent être soulignées.

<sup>7</sup> <https://cnu27.ls2n.fr/note-pour-les-candidatures-a-la-qualification/>

La première de ces spécificités est qu'il s'agissait de la **dernière campagne de candidature permettant les soutenances dites « tardives »** (postérieures à mi-décembre). Ce dispositif d'adaptation du calendrier avait été mis en place pour tenir compte des décalages de dates de soutenance de doctorat et d'HDR liées à la période de grèves de 2019 puis de confinement de 2020. Pour la campagne de qualification 2026, l'échéance de soutenance et de dépôt de l'ensemble des pièces obligatoires et complémentaires (dont l'attestation de réussite, le PV et le rapport de soutenance) pour candidater est fixée au lundi 15 décembre 2025.

La seconde spécificité est la **mise en place de la nouvelle application Odyssée**. Cette application va progressivement remplacer Galaxie, dont le socle technique a plus de 25 ans. En 2024-2025, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ne la met en place que sur les procédures de qualification et de recrutement, mais étendra son usage progressivement aux autres campagnes liées aux procédures de gestion de la carrière des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (avancement de grade, RIPEC, etc.).

Les bureaux des sections CNU ont eu une présentation d'Odyssée le 2 octobre 2024, à peine treize jours avant que les candidats ne commencent à enregistrer et déposer leurs dossiers. De très nombreuses suggestions d'amélioration ont alors été proposées, mais seules quelques-unes ont pu être mises en place au fil de l'eau de la campagne. Le bureau de la section 27 regrette qu'il n'y ait pas eu davantage de concertation préalable sur l'outil Odyssée et ses fonctionnalités, mais a été sensible à l'effort témoigné par la maîtrise d'ouvrage pour prendre en compte les retours utilisateurs à compter de cette présentation initiale. Le bureau continuera de s'impliquer pour faire remonter retours et suggestions d'amélioration tant pour les personnes engagées dans un processus de candidature que pour les rapportrices et rapporteurs des dossiers.

## Introduction

La section 27 (Informatique) du Conseil National des Universités (CNU) s'est réunie à Paris dans les locaux du CNAM du 10 au 14 mars 2025 pour examiner les demandes de qualification aux fonctions de maître et maîtresse de conférences (MCF) et le 5 mars 2025 à Paris dans les locaux du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour examiner les demandes de qualification aux fonctions de professeure et professeur des universités (PR).

La section a dû se réunir à nouveau le jeudi 3 avril 2025, en visio-conférence, pour examiner un dossier supplémentaire. Ce dossier avait initialement été déclaré non-recevable par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Mais, suite à un recours de la personne concernée, il s'est avéré que ce dossier contenait bien toutes les pièces attendues et devait être examiné.

Ce document présente un bilan des résultats de ces sessions. La section 27 examine les demandes de qualification pour le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) et pour le Muséum National d'Histoire Naturelle (MNHN).

## Critères et règles de déontologie

Les critères pris en compte pour l'examen des dossiers sont ceux disponibles publiquement dans la Note aux candidats et aux candidats à la qualification sur le site du CNU 27. Sans reprendre de façon exhaustive l'ensemble des éléments mentionnés dans cette note, on peut en souligner quelques-uns. En particulier, nous considérons que le travail d'un enseignant-chercheur et d'une enseignante-chercheuse de la section 27 est, dans l'idéal, équilibré entre : des fonctions de recherche, des fonctions d'enseignement et des responsabilités collectives. Pour être qualifié, il convient donc de démontrer son aptitude, avec un bon équilibre d'expériences entre les deux premières composantes, éventuellement complétées par une participation dans la troisième : cette participation sera plus particulièrement considérée pour les candidatures à la qualification aux fonctions de PR. La section 27 applique les mêmes critères pour les demandes de qualification du MESR et du MNHN.

La section 27 respecte les règles de déontologie qui s'appliquent à l'ensemble des sections<sup>8</sup>. En particulier, un membre du CNU 27 ne participe pas à la session s'il est apparenté ou a un lien de proximité étroit avec l'un des candidats ou l'une des candidates. De plus, un membre du CNU 27 ne rapporte, ni ne participe aux discussions lors de l'examen d'une candidature :

1. dont il/elle a été le directeur ou la directrice de doctorat ; le garant ou la garante d'HDR,
2. dont il/elle a fait partie du jury de doctorat ou d'HDR,
3. du même établissement ou du même laboratoire (actuellement ou durant les deux années précédentes ; nous essayons, quand nous disposons d'informations qui le permettent, d'étendre ce principe aux cinq années précédentes),
4. avec qui il/elle a travaillé ou publié,
5. si possible, de la même zone géographique (même s'il/elle n'est pas du même établissement),
6. si possible, sur lequel il/elle a déjà rapporté au CNU 27.

La section 27 a mis en place, pour chacune de ses sessions, des référents et des référentes parité et égalité des chances. Plus encore que les autres membres de la session, ces personnes sont chargées d'être attentives aux biais sociaux et de stéréotypes qui pourraient apparaître lors de l'examen des dossiers et d'alerter la section, le cas échéant, de façon à ce que ces biais puissent être évités.

La section suivante présente les statistiques de qualification et une analyse des motifs de non-qualification.

## Résultats

854 candidats et candidates se sont inscrits à la qualification en section 27.

Le tableau suivant présente les statistiques par corps. Certains candidats renoncent à leur candidature ; d'autres ne transmettent pas leur dossier. Certains dossiers sont déclarés irrecevables par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du MESR qui réceptionne les candidatures. Notons que la DGRH ne transmet pas à la section les motifs d'irrecevabilité et que la section n'a pas accès à ces dossiers (on peut supposer que ces dossiers sont irrecevables pour cause de non-conformité des pièces obligatoires, telles que les procès-verbaux de soutenance, les diplômes, l'absence de traduction des pièces en langue étrangère, etc.).

		Inscrit	Renoncement	Non transmis ou irrecevable	Examiné
MCF		801	2	55	745
MCM		1	1	0	0
PR		52	0	11	41
<b>Total</b>		<b>854</b>	<b>3</b>	<b>66</b>	<b>786</b>

Les statistiques sur les 786 dossiers examinés par la section sont présentées dans le tableau suivant.

<sup>8</sup>[https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU/Vade\\_mecum\\_2023/Fiche7\\_Incom\\_empechement\\_ineligibilite\\_fonctions\\_membre.pdf](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU/Vade_mecum_2023/Fiche7_Incom_empechement_ineligibilite_fonctions_membre.pdf)

		Examini-né	Refus dispense diplôme	Qualifié	Non qualifi-é	Hors sec-tion
MCF		745	0	475	245	25
PR		41	1	36	4	0
<b>Total</b>		<b>786</b>	<b>1</b>	<b>511</b>	<b>249</b>	<b>25</b>

Les deux tableaux suivants présentent une ventilation par genre de ces statistiques.

<b>Femme</b>		Examini-né	Refus dispense	Qualifié	Non qualifi-é	Hors sec-tion
MCF		221	0	148	70	3
PR		12	0	10	2	0

<b>Homme</b>		Examini-né	Refus dispense	Qualifié	Non qualifi-é	Hors sec-tion
MCF		524	0	327	175	22
PR		29	1	26	2	0

Les différentes catégories de dossiers mentionnées dans ces tableaux correspondent aux cas suivants.

**Examiné.** Il s'agit des dossiers réellement parvenus à la section et qui ont donc pu être examinés.

**Refus de dispense.** Pour les dossiers qui présentent une thèse ou une HDR d'une université étrangère, une première étape est l'examen par la section du diplôme. La section examine dans ce cas si le travail au titre de ce diplôme, tel que présenté dans le dossier, est équivalent au travail que l'on attend d'une thèse de doctorat en trois ans ou d'une habilitation à diriger des recherches. Il y a eu, cette année, 161 dossiers qui demandaient une dispense. Pour les dossiers MCF, la dispense a été accordée dans l'intégralité des cas, la section ayant jugé que les diplômes présentés correspondent bien à un travail équivalent à celui d'une thèse. Pour les dossiers PR, la dispense a été refusée dans un cas, la section ayant jugé que les travaux présentés dans le dossier, trop récents après l'obtention du doctorat, ne sont pas encore sur une trajectoire similaire à ce que l'on attend d'une candidature à l'HDR. En comparaison, la situation a été quasi similaire depuis 2020, avec un ou deux refus de dispense par an, à chaque fois pour des dossiers PR.

**Qualifié.** Il s'agit des dossiers qui satisfont aux critères dont il est question en section 2.

**Non qualifié.** Une analyse des causes de non-qualification est proposée ci-dessous.

**Hors section.** Il s'agit de dossiers présentant des travaux qui ne relèvent pas de l'informatique, ni en recherche, ni en enseignement. De façon non exhaustive, la section 27 a déclaré hors section par exemple des dossiers présentant des activités en physique (notamment quantique), en biologie, en sciences de gestion, en sociologie, etc. Il ne s'agit pas de conclure que ces champs de recherche sont systématiquement considérés hors section 27 : des dossiers présentant des contributions en informatique, par exemple en informatique quantique en lien avec la physique, en bio-

informatique en lien avec la biologie, en système d'information en lien avec les sciences de gestion, etc., ont été qualifiés. Pour ces dossiers pluridisciplinaires, la section 27 a donc évalué la contribution dans le domaine de l'informatique, a qualifié quand cette contribution est présente et que les autres critères sont atteints, et sinon a déclaré les dossiers hors section. Notons que le fait de déclarer un dossier hors section lui donne « une deuxième chance ». En effet, lorsqu'un dossier est présenté dans plusieurs sections qui le déclarent toutes hors section, le dossier bénéficie d'un examen par l'instance interdisciplinaire du CNU composée des bureaux des groupes des sections concernées.

Le tableau suivant présente ces mêmes résultats en pourcentage sur le nombre de dossiers examinés.

	Examé-né	Refus dispense	Qualifié	Non quali-fié	Hors sec-tion
MCF	100%	0%	63,7%	32,9%	3,4%
PR	100%	2,4%	87,8%	9,8%	0%

Les deux tableaux suivants présentent une ventilation par genre de ces statistiques.

<b>Femme</b>	Examé-né	Refus dispense	Qualifié	Non quali-fié	Hors sec-tion
MCF	100%	0%	67,0%	31,7%	1,4%
PR	100%	0%	83,3%	16,7%	0%

<b>Homme</b>	Examé-né	Refus dispense	Qualifié	Non quali-fié	Hors sec-tion
MCF	100%	0%	62,4%	33,4%	4,2%
PR	100%	3,4%	89,7%	6,9%	0%

- Analyse des résultats à la qualification

**Pour la qualification aux fonctions de MCF.** Le taux de qualification par rapport aux dossiers examinés s'élève à 63,7%. Il est en légère diminution par rapport à celui de l'année dernière mais reste dans les mêmes ordres de grandeur que les taux des quatre dernières années : 67,2% en 2024, 62,8% en 2023, 59,6% en 2022, 64,8% en 2021. Le taux de dossiers hors section reste stable et le taux de non qualification baisse légèrement. Les motifs principaux de non qualification sont dans 46,7% des cas liés à la recherche, 24,4% des cas liés à l'enseignement et 28,9% des cas liés à l'enseignement et à la recherche.

Le taux de dossiers déclarés hors section est le plus bas en cinq ans : 3,4% en 2025, 6,8% en 2024, 9,2% en 2023, 10,1% en 2022, 4,9% en 2021.

Le taux de non qualification, lui, remonte : 32,9% en 2025, 26% en 2024, 28,0% en 2023, 30,2% en 2022, 30,3% en 2021.

En ce qui concerne la répartition par genre, on constate que le taux de qualification des dossiers féminins (67,0%) est supérieur à celui des dossiers masculins (62,4%) – un constat similaire à 2022 – alors qu'il avait été légèrement inférieur en 2024 et 2022, et identique en 2021.

**Pour la qualification aux fonctions de PR.** Le nombre d'inscrits (52) augmente légèrement par rapport à 2024 (44). Il faut remonter à 2021 pour trouver un nombre d'inscriptions supérieur (65). Le taux de qualification s'élève

en 2025 à 87,5%. À titre de comparaison, il a été de 67,6% en 2024, 63,4% en 2023, 70,4% en 2022 et 75,6% en 2021. Étant donné le nombre réduit de dossiers, il est néanmoins difficile de tirer des conclusions définitives de cette variation. La section a toutefois constaté un accroissement de la qualité des dossiers déposés.

- Analyse des motifs de non qualification

**Pour la qualification aux fonctions de MCF.** Parmi les 269 dossiers déclarés non qualifiés ou hors section :

- 126 (46,7%) n'ont pas été qualifiés pour des motifs liés à la recherche,
- 66 (24,4%) pour des motifs liés à l'enseignement
- 78 (28,9%) pour les deux motifs.

Le taux de non qualification pour les deux motifs enseignement et recherche diminue par rapport à l'an dernier (37,6% en 2024), et rejoint l'ordre de grandeur de 2023 (28% en 2023 contre 11% en 2022 et 19% en 2021). Inversement, le taux de non qualification pour des motifs liés uniquement à la recherche ainsi que le taux de non qualification pour des motifs liés uniquement à l'enseignement augmentent.

**Pour la qualification aux fonctions de PR.** Parmi les quatre dossiers non qualifiés, trois n'ont pas été qualifiés pour des motifs liés à la recherche, aucun pour des motifs liés à l'enseignement et un pour des motifs liés à la fois à l'enseignement et à la recherche.

*En ce qui concerne les motifs liés la recherche.* L'un des principaux motifs de refus de qualification est l'absence de publication récente considérée comme de bon niveau en informatique. La section ne juge pas la quantité mais la qualité : dix publications de qualité moyenne ne remplaceront jamais une publication de bonne qualité. La section considère que l'évaluation de la qualité d'une publication est du ressort des experts, membres du CNU 27. La section ne rejette pas par principe les différents classements existants, mais considère qu'en l'état, l'avis d'une experte ou d'un expert, spécialiste du domaine, sera toujours privilégié par rapport à un classement. La section considère avec intérêt les éléments d'appréciation fournis par les communautés ou les sociétés scientifiques<sup>9</sup>. En outre, la section 27 du CNU s'est engagée dans la définition de bonnes pratiques en termes de publication dans nos disciplines. Il est important d'avoir en tête que la section 27 du CNU a :

- établi des « recommandations sur les pratiques de publication »<sup>10</sup>, et
- co-signé la note sur les « recommandations sur les stratégies de publication en science ouverte »<sup>11</sup>, publiée à l'initiative du Conseil scientifique d'Institut de l'INS2I. Cette note a été co-signée en novembre 2023 avec les sections 6, 7 et 51 du CoNRS.

Par ailleurs, l'évaluation d'une publication se fait également qualitativement par rapport à l'intérêt de la contribution qui y est présentée.

*En ce qui concerne les motifs liés à l'enseignement.* L'une des principales causes est l'absence d'une description détaillée des activités d'enseignement, ne se limitant pas à une liste d'items. La section attend une description des activités d'enseignement en informatique. Par exemple, pour un candidat ou une candidate à la qualification MCF venant d'avoir sa thèse, la section s'attend à trouver une description de 50h à 100h d'enseignement de l'informatique durant la thèse. Pour les candidatures à la qualification PR issues du monde de l'entreprise, ou pour les candidatures de chercheuses ou de chercheurs, la section replace bien entendu les éléments dans le contexte d'exercice de la candidature et comprend que les volumes et publics dépendent de ces conditions d'exercice. Dans tous les cas, l'exposé des matières enseignées doit être rédigé en précisant le contenu, les publics, les durées, les niveaux, la production de documents pédagogiques s'il y en a, la participation aux activités d'évaluation pédagogique le cas échéant. Dans tous les cas, un exposé des motivations pour l'enseignement de l'informatique, des expériences et des projets en matière d'enseignement de l'informatique est également attendu. Enfin, la section apprécie des documents de responsables d'enseignement attestant l'enseignement dispensé.

<sup>9</sup> Depuis 2020, la section a notamment pris connaissance et considéré avec intérêt les analyses transmises par l'ATIEF (Association des technologies de l'information pour l'éducation et l'information), la SSFAM (Société savante francophone d'apprentissage machine) et le GDR SOC<sup>2</sup>.

<sup>10</sup> <https://cnu27.univ-lille.fr/documents/publication-note.pdf>

<sup>11</sup> <https://cn6.fr/documents/motion-revues-pred-2023.pdf>

## Statistiques complémentaires

Parmi les 786 dossiers examinés, 306 (39%) sont également déposés dans une ou plusieurs autres sections. Les sections dans lesquelles les candidats en section 27 déposent le plus de dossiers sont habituellement les sections 61, 26, 25, 63, 60. Cela dit, du fait du passage à Odyssée, les statistiques détaillées en la matière ne sont pas accessibles à la date de rédaction de ce document.

### 2.2 Session appel

Les candidates et les candidats dont la demande de qualification a été refusée deux années de suite dans une même section et pour un même corps, peuvent faire appel de ces refus. Les demandes d'appel sont examinées par les groupes des sections. Pour la section 27, il s'agit du groupe 5 qui comprend, outre la section 27, les sections 25 (Mathématiques) et 26 (Mathématiques appliquées et applications des mathématiques). Le groupe est constitué par l'ensemble des membres des bureaux des sections du groupe. Outre la soumission d'un dossier, la procédure d'appel comporte une audition devant le groupe.

Trois candidatures à la qualification aux fonctions de MCF ont été déposées pour la session d'appel. Une personne a été qualifiée.

### 3. CRCT

La section 27 (Informatique) du Conseil national des universités (CNU) s'est réunie à Paris dans les locaux du CNAM du 13 au 14 mars 2025 pour examiner les demandes de semestres de CRCT.

Les sections du CNU reçoivent chaque année un contingent de semestres à attribuer égal à 40% du nombre de semestres attribués par les établissements l'année universitaire précédente (*via* une consolidation pour toutes les sections puis une redistribution au prorata des effectifs des sections).

Pour la campagne 2025, la section 27 a disposé de 22 semestres à attribuer.

La section 27 ne fait pas de différence entre les candidatures MCF et PR et les étudie conjointement.

63 candidatures ont été déposées (36 MCF et 27 PR) pour un total de 97 semestres demandés (57 semestres demandés en MCF, 40 semestres demandés en PR).

Le tableau suivant présente une répartition par genre et par corps des candidatures. Pour mémoire, la répartition des genres F/H au sein de la section 27 s'établit au 31 décembre 2023 à 24% / 76% (en MCF 26% / 74%, en PR 20% / 80%)<sup>12</sup>.

<b>Candidatures</b>	<b>PR</b>	27	42,86 %	<b>F</b>	5	07,94 %	<b>H</b>	22	34,92 %
	<b>MCF</b>	36	57,14 %	<b>F</b>	10	15,87 %	<b>H</b>	26	41,27 %
<b>Total</b>		<b>63</b>		<b>15</b>	<b>23,81 %</b>		<b>48</b>		<b>76,19 %</b>

La section 27 a établi :

- une liste principale de 22 semestres pour 22 candidatures, soit 1 semestre par candidature retenue,
- une liste complémentaire de 12 semestres pour 12 candidatures.

Tout en considérant les éventuelles situations particulières de chaque candidat(e), les dossiers ont été évalués au regard de 4 critères : la qualité du rapport, la nature du projet, sa crédibilité et son intérêt pour la section CNU 27.

Un fonctionnement « en triplate » :

- Les rapporteurs sont organisés en triplettes de membres du CNU27 (3 membres).
- Ces triplettes sont constituées préalablement à la session par le bureau.
- Une triplate a la vue d'ensemble des dossiers d'un même établissement, chaque dossier étant examiné par un binôme de rapporteurs au sein d'une triplate.

Après une étude individuelle par chaque rapporteur de chaque dossier affecté, les membres des triplettes se coordonnent, en amont de la session, pour comparer leurs analyses et aboutir à un premier « classement » des dossiers. Cette synchronisation est importante pour avoir une première « hiérarchisation » des dossiers qui est présentée et discutée en session.

Tous les dossiers sont ensuite présentés en session par les triplettes, un classement est établi et voté par l'ensemble des participants.

La section 27 respecte les règles de déontologie qui s'appliquent à l'ensemble des sections. 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.

<sup>12</sup> Fiche démographique section 27 en 2023 : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-10/section-27---informatique---2023-34856.pdf>

La section 27 a mis en place, pour chacune de ses sessions, des référentes et des référents parité et égalité des chances. Encore plus que les autres membres de la session, ces personnes sont chargées d'être attentives aux biais sociaux et de stéréotypes qui pourraient apparaître lors de l'examen des dossiers et d'alerter la section, le cas échéant, de façon à ce que ces biais puissent être évités.

À la suite du classement de l'ensemble des dossiers et au vote formel sur les listes associées, les statistiques ci-dessous ont été établies.

<b>Liste principale</b>	<b>PR</b>	9	40,91 %	<b>F</b>	2	09,09 %	<b>H</b>	7	31,82 %
	<b>MCF</b>	13	59,09 %	<b>F</b>	4	18,18 %	<b>H</b>	9	40,91 %
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>34,92 %</b>		<b>6</b>	<b>27,27 %</b>		<b>16</b>	<b>72,73 %</b>
<b>Liste complémentaire</b>	<b>PR</b>	5	41,67 %	<b>F</b>	1	08,33 %	<b>H</b>	4	33,33 %
	<b>MCF</b>	7	58,33 %	<b>F</b>	2	16,67 %	<b>H</b>	5	41,67 %
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>19,05 %</b>		<b>3</b>	<b>25,00 %</b>		<b>9</b>	<b>75,00 %</b>
<b>Non retenus</b>	<b>PR</b>	13	44,83 %	<b>F</b>	2	06,90 %	<b>H</b>	11	37,93 %
	<b>MCF</b>	16	55,17 %	<b>F</b>	4	13,79 %	<b>H</b>	12	41,38 %
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>46,03 %</b>		<b>6</b>	<b>20,69 %</b>		<b>23</b>	<b>79,31 %</b>
		<b>63</b>			<b>15</b>			<b>48</b>	

La liste des semestres attribués par la section 27 est consultable sur le site web, dans la section dédiée aux CRCT.

## 4. Avancement de grade

La section 27 (Informatique) s'est réunie du 12 au 16 mai 2025 à Avignon dans les locaux du Campus Hannah Arendt d'Avignon Université pour examiner les demandes d'avancement de grade. Les demandes MCF ont été examinées du 12 au 14 mai. Les demandes PR ont été examinées du 14 au 16 mai. Les membres rang B (MCF et assimilés) et rang A (PR et assimilés) siègent et statuent pour les demandes MCF. Les membres rang A siègent et statuent pour les demandes PR.

### Introduction

Les promotions sont accordées pour 50% par les sections du CNU et pour 50% par les établissements. Pour l'année 2025, la section 27 dispose de 103 promotions à accorder, réparties de la façon suivante :

Grade de promotion	Nombre de promotions
MCF HC	30
MCF EX	12
PR 1C	30
PR EX1	19
PR EX2	12
<b>Total</b>	<b>103</b>

Les collègues promouvables, qui peuvent donc candidater à une promotion, sont celles et ceux qui remplissent au 31 décembre 2025 les critères d'ancienneté suivants :

- MCF HC : échelon 7 du grade MCF CN au 31/12/2025,
- MCF EX : 3 ans d'ancienneté dans l'échelon 6 du grade MCF HC au 31/12/2025,
- PR 1C : pas d'ancienneté requise,
- PR EX1 : 18 mois d'ancienneté dans le grade PR 1C au 31/12/2025,
- PR EX2 : 18 mois d'ancienneté dans le grade PR EX1 au 31/12/2025.

Le nombre de promotions est proportionnel au **nombre de promouvables** remplissant les conditions d'ancienneté au 31 décembre 2024. On peut donc remarquer que les dossiers qui remplissent les conditions d'ancienneté en cours d'année 2025 sont promouvables, mais que leur nombre n'est pas pris en compte pour le calcul du nombre de promotions, à l'exception de la promotion au grade MCF EX. Les nombres de promotions sont calculés de la façon suivante :

- MCF HC : 10% des promouvables au 31/12/2024
- MCF EX : calculé les années précédentes en fonction de l'objectif d'avoir 10% du corps dans ce grade en 2023, il n'est désormais alimenté plus que par les changements d'activité des MCF à cet échelon (départ à la retraite, promotion dans le corps des PR, etc.)
- PR 1C : 18% des promouvables au 31/12/2024,
- PR EX1 : 15% des promouvables au 31/12/2024,
- PR EX2 : 15% des promouvables au 31/12/2024.

On peut noter que, suite à l'arrêté du 13 février 2023<sup>13</sup>, les taux de promotion vers MCF HC et PR EX2 ont baissé depuis 2023 par rapport à ceux des années précédentes : ces taux étaient précédemment, respectivement, de 20% et 21%. Par ailleurs, toujours suite au même arrêté, le taux de promotion pour l'accès au grade MCF HC a atteint en

<sup>13</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047278227>

2025 sa valeur la plus basse, égale à 10%. Cette baisse, injustifiée selon la section 27, a fait l'objet de plusieurs motions depuis le début de la mandature. Une nouvelle motion concernant l'effondrement des taux de promotion a été votée lors de la session. Le texte de cette motion peut être retrouvé en ligne sur le site de la section<sup>14</sup>.

## Principes d'étude des dossiers

La section rappelle l'existence sur son site d'une note à destination des candidates et des candidats à un avancement de grade<sup>15</sup>. Cette note explicite les éléments attendus dans le dossier et les critères, pour chaque grade, sur lesquels la section s'appuie pour évaluer les dossiers.

Il semble important de rappeler que, comme précisé dans cette note, la section « souhaite pouvoir évaluer le **delta depuis la dernière promotion** (ou le recrutement pour le passage vers MCF HC) ». Il ne s'agit bien évidemment pas d'ignorer l'intégralité de la carrière. Concrètement, la section préconise de « proposer un résumé des activités antérieures et un développement plus détaillé des activités depuis la dernière promotion » en indiquant explicitement les dates associées et ce, pour chacune des parties du dossier : investissement pédagogique, activité scientifique, responsabilités collectives et d'intérêt général. **La section constate un nombre significatif de dossiers qui ne prennent pas en compte cette recommandation.** La section remercie les candidates et les candidats d'en prendre connaissance.

La section 27 continue d'encourager les candidates et candidats à faire état dans leur dossier de tout élément de nature à avoir eu un impact sur leur activité professionnelle. Cela concerne par exemple les congés maternité, parental ou d'adoption, mais également les événements de santé et/ou personnel ayant conduit par exemple à une « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » (RQTH) ou un arrêt longue maladie.

La section 27 respecte les règles de déontologie qui s'appliquent à l'ensemble des sections<sup>16</sup>. Elle renforce ces règles en faisant en sorte qu'un membre du CNU ne rapporte et n'intervient pas sur les dossiers des collègues dont il a été directrice ou directeur de thèse de doctorat ou garante ou garant d'HDR (et inversement), du même site géographique, du même établissement, du même laboratoire, avec qui elle ou il a travaillé ou publié.

La section 27 a mis en place, pour chacune de ses sessions, des référentes et des référents parité et égalité des chances. Encore plus que les autres membres de la session, ces personnes sont chargées d'être attentives aux biais sociaux et de stéréotypes qui pourraient apparaître lors de l'examen des dossiers et d'alerter la section, le cas échéant, de façon que ces biais puissent être évités.

## Bilan

Le tableau suivant présente le nombre de promouvables et de candidatures par grade de promotion.

Grade de promotion	Promouvables	Candidatures
MCF HC	694	213
MCF EX	217	77
PR 1C	341	130
PR EX1	309	107
PR EX2	200	90
Total	1761	617

<sup>14</sup> <https://cnu27.ls2n.fr>

<sup>15</sup> <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2025/01/2025-promo-note-candidature.pdf>

<sup>16</sup> [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU/Vade\\_mecum\\_2023/Fiche7\\_Incom\\_empechement\\_ineligibilite\\_fonctions\\_membre.pdf](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU/Vade_mecum_2023/Fiche7_Incom_empechement_ineligibilite_fonctions_membre.pdf)

Par rapport à 2024, le nombre de promouvables est globalement stable (en légère baisse pour l'accès au grade MCF HC et PR EX2, en hausse de 11% pour l'accès au grade MCF EX, 7% pour l'accès au grade PR 1C et de 4% pour l'accès au grade PR EX1). Deux éléments semblent se dégager : (1) une hausse progressive du nombre de promouvables au grade MCF EX alors que le nombre de promotions à ce grade ne dépend que des départs à la retraite ou des promotions dans le corps de PR ; (2) une hausse du nombre de PR 2C, aboutissant mécaniquement à une augmentation du nombre de promotions disponibles (puisque il n'y a pas de condition d'ancienneté pour être promouvables vers le grade PR 1C), conséquence des campagnes successives de promotion interne par repyramide.

Si le nombre de candidatures global est stable, on note une évolution très disparate par rapport à 2024 (hausse de 7% pour l'accès au grade PR 2C, de 23% pour l'accès au grade PR EX1, mais baisse de 9% pour l'accès au grade MCF HC, de 1% pour l'accès au grade MCF EX et baisse de 7% pour l'accès au grade PR EX2). En MCF, la pression est très forte sur chacun des grades (1 promotion pour 7,1 candidatures pour l'accès au grade MCF HC, 1 promotion pour 6,4 candidatures pour l'accès au grade MCF EX). En PR, la pression est la plus forte pour le passage au grade PR EX2 (1 promotion pour 7,5 candidatures).

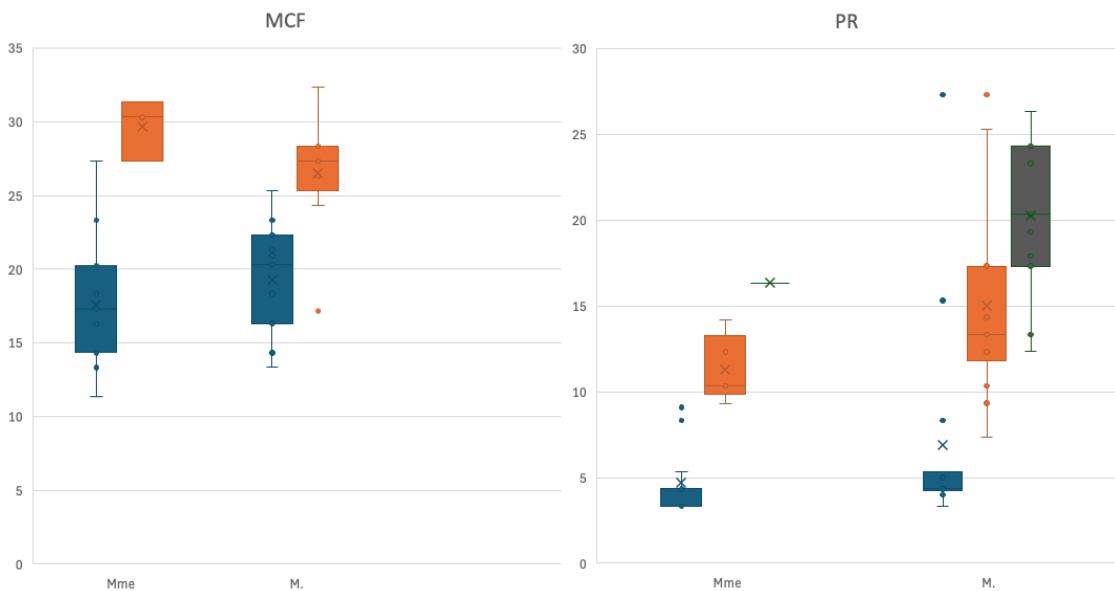
Le tableau suivant présente une répartition des promouvables et des candidatures par genre. Si on constate la même répartition des genres pour les promouvables et les candidatures, celle-ci varie selon les grades. Pour mémoire la répartition des genres F/H au sein de la section 27 s'établit au 31 décembre 2022 à 22% / 78% (en MCF 26% / 74%, en PR 20% / 80%).

	Femmes		Hommes	
	Promouvables	Candidatures	Promouvables	Candidatures
MCF HC	19%	21%	81%	79%
MCF EX	29%	23%	71%	77%
PR 1C	26%	29%	74%	71%
PR EX1	18%	17%	82%	83%
PR EX2	17%	11%	84%	89%
Total	21%	21%	79%	79%

Le tableau suivant présente les taux de réussite par genre. Globalement les candidatures féminines réussissent mieux que les candidatures masculines (30% vs. 13%). Cela s'observe pour quasiment tous les grades.

	Femmes	Hommes
MCF HC	33%	9%
MCF EX	17%	15%
PR 1C	39%	26%
PR EX1	28%	16%
PR EX2	10%	14%
Total	30%	13%

Les deux graphes suivants présentent la répartition des anciennetés de corps pour les promues et les promus dans chacun des grades : MCF HC (en bleu) et MCF EX (en orange) dans le graphe de gauche, PR 1C (en bleu), PR EX1 (en orange) et PR EX2 (en gris) dans le graphe de droite. Pour les MCF, l'ancienneté de corps médiane des promues (17,3 ans) est inférieure à celle des promus pour le passage MCF HC (20,3 ans) et supérieure pour le passage MCF EX (30,3 ans pour les promues et 27,3 ans pour les promus). Pour les PR, l'ancienneté de corps médiane des promues est identique pour le passage PR 1C (4,3 ans) tandis qu'elle est inférieure pour le passage PR EX1 (10,3 ans pour les promues et 13,3 ans pour les promus), passage PR EX2 (16,3 ans pour l'unique promue, et 20,3 pour les promus).



### Bilan qualitatif

Globalement la section constate que de nombreux dossiers sont bons voire très bons. Au vu de la très grande qualité des candidatures, la section attribue l'intégralité de ses contingents de promotion. Il n'en demeure pas moins que l'avancement de grade s'apparente à un concours pour lequel le nombre de places est limité. Le retour qui est fait aux candidats et candidats doit donc s'interpréter relativement aux autres dossiers en présence. Il ne s'agit donc pas d'un jugement de valeur absolu sur les dossiers, mais d'un jugement relatif.

### Quelques statistiques complémentaires sur la démographie de la section

Complémentaire de la fiche démographique<sup>17</sup> de la section mise à jour chaque année par la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, cette section vise à présenter des informations factuelles basées sur les données mises à disposition du bureau de la section 27 dans le cadre de la procédure d'avancement de grade 2025 concernant à la fois les candidatures et le vivier des promouvables.

	Femmes		Hommes	
Grade	Ancienneté	Âge	Ancienneté	Âge
MCF CN	15,8 ans	47,6 ans	15,6 ans	47,3 ans
MCF HC	8,8 ans	60,1 ans	10,8 ans	58,6 ans
PR 2C	3,4 ans	52,4 ans	4,6 ans	49,6 ans
PR 1C	4,9 ans	56,6 ans	7,0 ans	54,5 ans
PR EX1	4,8 ans	58,9 ans	6,0 ans	58,7 ans

Ancienneté moyenne et âge moyen des candidatures

<sup>17</sup> Dernière version disponible à la date de rédaction du compte-rendu : fiche démographique de la section 27 en 2023 : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-10/section-27---informatique---2023-34856.pdf>

Grade	Femmes		Hommes	
	Ancienneté	Âge	Ancienneté	Âge
MCF CN	16,6 ans	48,4 ans	16,9 ans	48,8 ans
MCF HC	10,1 ans	60,5 ans	10,8 ans	59,1 ans
PR 2C	3,2 ans	51,2 ans	5,6 ans	49,9 ans
PR 1C	6,6 ans	56,9 ans	7,4 ans	55,1 ans
PR EX1	4,9 ans	59,3 ans	5,6 ans	58,0 ans

Ancienneté moyenne et âge moyen des promouvables

L'ancienneté moyenne des candidatures pour l'accès au grade MCF HC (qui correspond donc, dans la carrière, à la première candidature à un avancement pour les collègues) est relativement identique entre candidatures féminines et masculines, une tendance que l'on retrouve dans le vivier des promouvables.

Cette observation n'est plus vraie pour les candidatures pour l'accès à d'autres grades, où l'ancienneté moyenne des candidatures féminines est systématiquement inférieure à l'ancienneté moyenne des candidatures masculines.

Ce constat nécessite d'être mis en regard d'une autre information, à savoir l'âge moyen des candidatures. Alors que l'âge moyen des candidatures féminines et masculines est relativement similaire pour l'accès au grade MCF HC, il existe un différentiel allant jusqu'à 2,8 ans dans l'âge moyen des candidatures entre femmes et hommes, ces derniers étant systématiquement plus jeunes pour la candidature aux avancements de grade qui nécessitent d'avoir bénéficié d'une précédente promotion (sous la forme d'un précédent passage soit au grade MCF HC, soit au corps des PR). Ces écarts se retrouvent dans le vivier des promouvables.

Ces tendances se retrouvent également quand on s'intéresse à la médiane plutôt qu'à la moyenne.

Grade	Femmes		Hommes	
	Ancienneté	Âge	Ancienneté	Âge
MCF CN	15,3 ans	46,2 ans	14,3 ans	46,6 ans
MCF HC	9,3 ans	60,9 ans	10,3 ans	58,5 ans
PR 2C	3,3 ans	51,1 ans	3,3 ans	48,7 ans
PR 1C	4,3 ans	57,7 ans	6,3 ans	54,1 ans
PR EX1	5,3 ans	59,0 ans	5,3 ans	59,4 ans

Ancienneté médiane et âge médian des candidatures

Grade	Femmes		Hommes	
	Ancienneté	Âge	Ancienneté	Âge
MCF CN	15,3 ans	46,9 ans	16,3 ans	46,9 ans
MCF HC	9,3 ans	60,8 ans	10,3 ans	59,0 ans
PR 2C	3,3 ans	50,1 ans	3,3 ans	48,1 ans
PR 1C	5,3 ans	57,9 ans	6,3 ans	55,0 ans
PR EX1	4,3 ans	60,3 ans	5,3 ans	58,3 ans

Ancienneté médiane et âge médian des promouvables

## Retour sur les promotions 2024

Pour mémoire, les promotions sont accordées à 50 % par le CNU, et à 50 % par les établissements. Si les promotions par le CNU sont contingentées par section, elles ne le sont pas pour les établissements. Il peut donc être intéressant d'observer ce qui s'est passé en 2024 pour la section 27.

La liste de l'ensemble des promotions accordées en 2024 est disponible sur Galaxie<sup>18</sup>. Le tableau suivant reprend les nombres de promotions accordées par la section 27 et par les établissements aux enseignantes-chercheuses et aux enseignants-chercheurs de la section 27.

2024	CNU27	Établissements
MCF HC	39	31
MCF EX	11	4
PR 1C	28	22
PR EX1	19	13
PR EX2	13	17
Total	110	87

On constate que le nombre total de promotions attribuées par les établissements à des candidatures rattachées à la section 27 est inférieur au contingent attribué par la section 27. Il en est allé de même en 2021 (132 promotions par la section 27 et 117 par les établissements), en 2022 (151 promotions par la section 27 et 120 par les établissements) et en 2023 (129 promotions par la section 27 et 101 par les établissements). Il faut remonter à 2020 pour trouver une année où le nombre de promotions était presque identique pour les promotions par la section 27 (131) et par les établissements (130).

Aux 197 promotions obtenues en 2024 par la voie de l'avancement de grade dit de droit commun (CNU et établissements), s'ajoutent 4 autres promotions (2 pour l'accès au grade PR EX1, 2 pour l'accès au grade PR EX2) obtenues par des candidates et des candidats à l'avancement de grade par la voie dite spécifique. Il s'agit d'une voie pour les collègues qui exercent des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche, essentiellement des fonctions de direction, dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

<sup>18</sup> [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/electra/Enseignants\\_chercheurs\\_promus2024.pdf](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/electra/Enseignants_chercheurs_promus2024.pdf)

## 5. Prime individuelle

La section 27 (Informatique) s'est réunie du 30 juin au 4 juillet 2025 à Toulouse dans les locaux de l'INSA Toulouse pour examiner les demandes de prime individuelle (*aka* composante C3 de la RIPEC). Les membres rang B (MCF et assimilées/assimilés) et rang A (PR et assimilées/assimilés) siègent et statuent pour les demandes MCF. Les membres rang A siègent et statuent pour les demandes PR.

À l'occasion de cette session, la section 27 a voté deux motions, dont le texte peut être retrouvé en ligne sur le site de la section<sup>19</sup> :

- Motion sur la confidentialité des situations personnelles d'exercice partagées dans les dossiers<sup>20</sup> : cette motion encourage les candidates et candidats qui le souhaitent à décrire, dans leur dossier, l'impact de toute situation particulière sur la réalisation de leurs activités professionnelles.
- Motion dénonçant le projet de loi « modernisation et régulation de l'ESR »<sup>21</sup> : cette motion, en insistant sur deux des points problématiques du projet de loi susmentionné, en demande le retrait.

### Principes

Depuis la campagne 2023, le CNU émet un avis unique sur l'ensemble du dossier : très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C).

Le CNU se prononce aussi sur la ou les missions au titre desquelles le bénéfice de la prime est proposé. Les missions concernées sont celles mentionnées dans l'article L. 123-3 du code de l'éducation<sup>22</sup> auxquelles s'ajoute le concours apporté à la vie collective des établissements.

L'article L. 123-3 du code de l'éducation mentionne six missions :

1. la formation initiale et continue tout au long de la vie ;
2. la recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;
3. l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
4. la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
5. la coopération internationale.

Il est important de noter que le CNU ne délivre pas la prime. Le CNU émet un avis et **ce sont les établissements qui décident de l'attribution de la prime**.

L'avis rendu par le CNU est complété par un commentaire textuel comprenant un rappel des statistiques par corps, ainsi que, possiblement, de phrases explicitant/soulignant les points saillants de l'avis sur le dossier.

Les activités prises en compte sont celles accomplies au cours des quatre dernières années. Pour la campagne 2025, la période de référence va du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2024. Cette durée peut être étendue en cas de congé (maternité, paternité, parental, longue maladie, etc.) ou de temps partiel sur la période. La section 27 encourage les

<sup>19</sup> <https://cnu27.ls2n.fr>

<sup>20</sup> <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2025/07/2025-07-handicap-et-situations-particulieres.pdf>

<sup>21</sup> <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2025/07/2025-07-motion-denoncant-projet-loi-modernisation-regulation-ESR.pdf>

<sup>22</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000027747739](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000027747739)

candidates et les candidats qui sont dans cette situation à étendre d'eux et d'elles-mêmes la période dans leur rapport d'activités. Pour un congé maternité, il est admis que l'extension porte au-delà de la durée du congé lui-même et aille jusqu'à 18 mois. Pour les autres cas, l'extension peut aller jusqu'à concurrence de la durée pour un arrêt ou au prorata de la durée pour un temps partiel.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 respecte les règles de déontologie du CNU<sup>23</sup>. Elle renforce ces règles en faisant en sorte qu'un membre du CNU ne rapporte pas 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 (et inversement), du même site géographique, du même établissement, du même laboratoire, avec qui il a travaillé ou publié au cours des cinq dernières années.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 a mis en place des référentes et des référents parité et égalité des chances. Tous les membres de la section sont bien évidemment sensibilisés à ces aspects et les prennent en compte, mais les référents et les référentes sont, encore plus que les autres, en charge d'être attentifs et attentives aux biais sociétaux et de stéréotypes qui pourraient apparaître lors de l'examen des dossiers et d'alerter la section le cas échéant de façon à ce que ces biais puissent être évités.

## Recommandations

Comme pour les autres sessions, la section 27 met en ligne sur son site Internet une note qui expose les principes et les critères retenus pour l'examen des dossiers<sup>24</sup>. Une première recommandation est de prendre connaissance de cette note avant de constituer son dossier de candidature.

La section 27 émet également les recommandations suivantes :

- Il est important de suivre la trame du rapport d'activité disponible sur Galaxie.
- Il est important de se limiter à une présentation des activités sur les quatre dernières années sauf cas qui justifient une extension (cf. section précédente). Dans ce cas, il est recommandé d'expliquer les raisons qui conduisent à cette extension.

Pour les responsabilités, que cela soit en enseignement, recherche, tâches collectives, ou autres missions, il est important de bien décrire les tâches afférentes en donnant des indicateurs qui permettent d'en mesurer l'ampleur et de ne pas se limiter à une liste d'items. Pour le cas particulier des co-responsabilités, il est important de décrire la répartition des tâches. Pour l'ensemble de ces points, un dossier bien renseigné pourra mieux mettre en valeur les activités accomplies qu'un dossier mal renseigné ou trop succinct.

## Principes d'étude des dossiers

La méthode de travail mise en place s'est appuyée sur les principes suivants :

- La section 27 a étudié les dossiers selon les quatre volets suivants : enseignement, recherche, tâches collectives, autres missions.
- La section 27 a donné un avis « très favorable » aux dossiers obtenant cet avis dans deux (ou plus) des quatre volets. Suivant une recommandation de la CP-CNU d'adapter les approches en fonctions des corps et des grades, et consciente des particularités liées au début de carrière, la section a assoupli ce principe pour les dossiers témoignant d'une entrée récente dans la classe normale des MCF.
- La section 27 juge que, dès lors que les dossiers font état d'une activité normale, c'est- à-dire, en enseignement avec un volume statutaire d'interventions et en recherche avec une contribution scientifique, il n'y a pas lieu d'émettre un avis réservé. Étant donné la grille d'évaluation fournie, l'avis a dans ce cas été favorable.

<sup>23</sup> [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU/Vade\\_mecum\\_2023/Fiche7\\_Incom\\_empechement\\_ineligibilite\\_fonctions\\_membre.pdf](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU/Vade_mecum_2023/Fiche7_Incom_empechement_ineligibilite_fonctions_membre.pdf)

<sup>24</sup> <https://cnu27.ls2n.fr/ripec/>

- La section 27 a examiné les dossiers en cherchant à savoir ce qui, en enseignement, en recherche, en tâches collectives, ou dans les autres missions, relève d'un « plus » par rapport à une activité standard. Ce « plus » peut revêtir différentes formes et porter par exemple sur des responsabilités importantes, un investissement ayant eu une portée reconnue significativement dans la communauté, ou des contributions ou une production en recherche ou en pédagogie qui ont eu un impact important. Dans ce cas, lorsque la section 27 a jugé que le dossier présente ce « plus » sur l'une ou plusieurs des trois parties, enseignement, recherche, tâches collectives, elle a émis un avis très favorable.
- La section 27 a pu être amenée à prendre en compte dans la partie tâches collectives des fonctions qui comportent une part significative de gestion (de personnels BIATSS, de budget, etc.) comme par exemple la responsabilité de département d'enseignement. De même, lorsque la description des activités pédagogiques ou scientifiques a permis d'y identifier une forte part administrative, celles-ci ont aussi pu être valorisées dans la partie tâches collectives.
- Sur la partie enseignement, la section 27 considère que les heures complémentaires, même lorsque celles-ci sont en nombre très élevé, ne sont pas un critère suffisant pour émettre un avis très favorable.

Certains dossiers présentent des sections vides, soit en enseignement, soit en recherche, soit en tâches collectives, sans que le dossier ne fournit d'explications qui aideraient à en comprendre la raison. Dans ce cas, la section 27 n'a pas pu valoriser dans son évaluation les implications associées.

## Statistiques

689 dossiers ont été déposés, 404 dossiers MCF et 285 dossiers PR. Ces volumes marquent une forte hausse par rapport à 2024 (l'an dernier, c'est ainsi 356 dossiers MCF et 197 dossiers PR qui avaient été déposés, soit un total de 553 dossiers). Cette augmentation résulte très probablement de deux éléments conjoncturels : 2025 était en effet la première année où, simultanément :

- les bénéficiaires de la prime individuelle lors de sa mise en place (en 2022) pouvaient candidater à nouveau ;
- les derniers bénéficiaires de la PEDR « classique »<sup>25</sup> (PEDR obtenue en 2021) pouvaient candidater au RIPEC C3 pour la première fois.

Parmi les candidatures MCF, 27% sont féminines, ce qui est relativement équivalent au pourcentage de femmes parmi les MCF de la section 27 (26%). Parmi les candidatures PR, 22% sont féminines, ce qui est légèrement supérieur au pourcentage de femmes parmi les PR de la section 27 (20%). À titre de comparaison, en 2024, les taux de candidatures féminines étaient de 21% chez les MCF et 22% chez les PR.

**Investissement pédagogique.** La section 27 a jugé être très favorable à l'attribution de la prime au titre de l'investissement pédagogique à 63% des dossiers MCF et 60% des dossiers PR. Ces taux sont respectivement de 73% et 76% pour les dossiers féminins et respectivement 59% et 56% pour les dossiers masculins.

**Activité scientifique.** La section 27 a jugé être très favorable à l'attribution de la prime au titre de l'activité scientifique à 61% des dossiers MCF et 78% des dossiers PR. Ces taux sont respectivement de 54% et 71% pour les dossiers féminins et respectivement 63% et 79% pour les dossiers masculins.

**Responsabilités collectives et d'intérêt général.** La section 27 a jugé être très favorable à l'attribution de la prime au titre des responsabilités collectives et d'intérêt général à 25% des dossiers MCF et 58% des dossiers PR. Ces taux sont respectivement de 36% et 69% pour les dossiers féminins et respectivement 21% et 55% pour les dossiers masculins.

---

<sup>25</sup> La PEDR continue néanmoins d'exister dans le paysage académique dans un contexte toutefois très restreint : pour, d'une part, les membres nommés à l'IUF ainsi que pour les personnels enseignants et hospitaliers, et les enseignants de médecine générale.

**Autres missions.** La section 27 a jugé être très favorable à l'attribution de la prime au titre des autres missions à 7% des dossiers MCF et 13% des dossiers PR. Ces taux sont respectivement de 10% et 15% pour les dossiers féminins et respectivement 6% et 13% pour les dossiers masculins.

Au final, il apparaît que les dossiers ont quasiment tous au moins un point fort.

La section 27 a émis un avis très favorable global dans 75% des cas (résultat identique sur les dossiers MCF et PR). À titre de comparaison, c'était dans 77% des cas en 2024 (74% des dossiers MCF et 83% des dossiers PR). De façon plus détaillée, le taux de dossiers avec exactement zéro, un, deux, trois ou quatre points forts est respectivement de 2%, 14%, 48%, 31% et 5%.

## Retour sur la campagne 2024

Contrairement à l'année précédente, où le bureau de la section 27 avait pu obtenir les résultats anonymisés de la campagne 2023 et produire une analyse associée, les résultats globaux d'attribution de la campagne 2024 n'ont jamais été transmis aux sections.

## 6. Promotion interne

Le repyramide a pour objectif d'aboutir, au sein des enseignants-chercheurs, à des pourcentages respectifs de 40% de PR et 60% de MCF. Les pourcentages actuels en section 27 sont respectivement de 34% et 66%. Ces pourcentages étaient respectivement de 29% et 71% en 2020, avant la première campagne de repyramide.

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* repyramide).

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.

Cette section 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.

### 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<sup>26</sup>. 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.

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 sociaux 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. 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.

### Principes d'étude des dossiers

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

<sup>26</sup> [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CNU/Vade\\_mecum\\_2023/Fiche7\\_Incom\\_empechement\\_ineligibilite\\_fonctions\\_membre.pdf](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.
- 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).

## 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<sup>27</sup>.
- 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.
- 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

<sup>27</sup> <https://cnu27.ls2n.fr/repyramidage/>

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.

## 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%<sup>28</sup>). 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 :

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

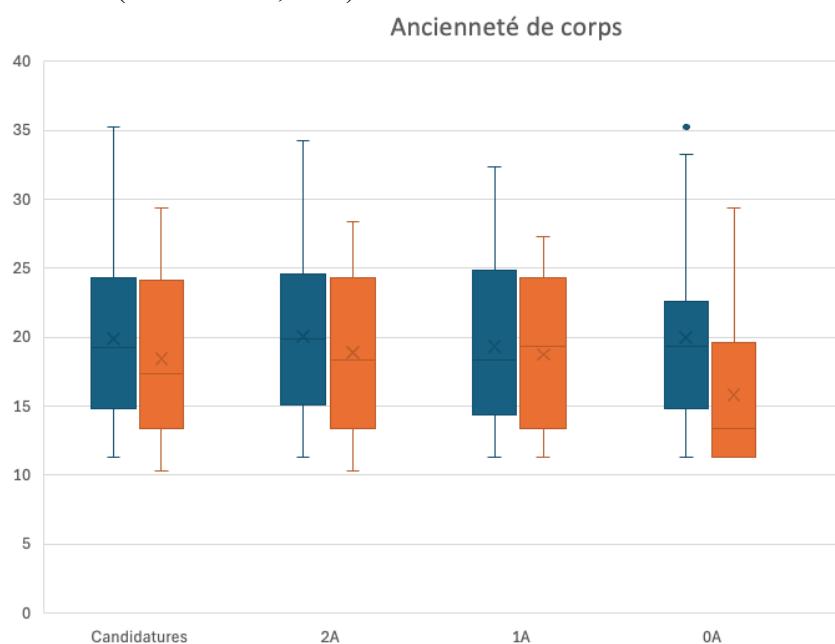


Figure 1: Répartition des anciennetés de corps (en orange : candidatures féminines, en bleu : candidatures masculines)

<sup>28</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-10/section-27---informatique---2022-29622.pdf> (page 3).

## Retours sur la campagne 2024

À la date de rédaction de ce compte-rendu, les résultats de la campagne 2025 de repyramide 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 repyramide. Parmi ces 30 candidatures promues, 15 sont des candidatures féminines (50%) et 15 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.

## 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 repyramide. 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.

## 7. Suivi de carrière

La section 27 (Informatique) s'est réunie le mercredi 10 septembre 2025 en visio-conférence pour examiner les dossiers déposés pour la session Suivi de carrière 2025. La session était initialement prévue à Paris, mais les perturbations projetées dans les transports le 10 septembre ont plaidé pour l'organisation, exceptionnellement, de la session en distanciel.

Ce document présente un bilan de cette session.

En préambule, nous rappelons que, en section 27, le suivi de carrière n'est pas une évaluation des activités. Il s'agit, pour la section, d'un outil permettant aux enseignantes-chercheuses et aux enseignants-chercheurs (EC) qui le souhaitent, d'instaurer un échange avec la section sur le déroulé de carrière, le contexte d'exercice de leurs missions et les conditions de travail. Nous encourageons de fait les collègues faisant la démarche de déposer un dossier à bien détailler leur contexte d'exercice et conditions de travail au quotidien.

Ce suivi de carrière représente également pour la section un observatoire national des conditions d'exercice et de l'évolution du métier d'enseignant-chercheur (EC). Il permet aussi d'accompagner des cas particuliers avec des retours spécifiques aux EC concerné.e.s ainsi qu'à leurs établissements selon les cas.

La section 27 rappelle que le non-dépôt de dossier ou le dépôt d'un dossier non renseigné, de même que le dépôt d'un dossier renseigné, est sans conséquence sur l'instruction des demandes qui seraient faites ultérieurement par l'EC au CNU 27.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, chaque dossier a été préalablement étudié par deux rapporteuses ou rapporteurs qui en ont fait une présentation en session. Dans le cas de dossiers faisant apparaître des difficultés marquées dans les conditions d'exercice du métier d'EC et nécessitant un approfondissement des informations évoquées dans le document soumis, le bureau de la section prend contact directement avec les EC concerné.e.s.

### Bilan qualitatif

Globalement, la section constate, à la lecture des 34 dossiers déposés (25 MCF et 9 PR), que les collègues sont motivés et impliqués, qu'ils aiment leur métier, et qu'ils ont à cœur de remplir leurs missions en enseignement et en recherche, notamment par exemple au bénéfice des formations qui sont dispensées aux étudiantes et aux étudiants, malgré toutes les difficultés auxquelles il faut faire face et qui entravent le bon déroulement de ces missions. Ces difficultés ne sont malheureusement pas nouvelles et ont pour certaines déjà été relevées par la section les années précédentes.

Il ressort des dossiers soumis en 2025 qu'un certain nombre de difficultés, pour certaines - récurrentes depuis de nombreuses années, émergent :

- **Charges d'enseignement.** Comme les années précédentes, la section constate que les charges d'enseignement, toujours aussi importantes et allant souvent bien au-delà du service statutaire (jusqu'à plus de 200% du service statutaire et même au-delà), génèrent une inquiétude, légitime, quant à la possibilité d'assurer les missions de recherche dans de bonnes conditions.
- **Charges administratives et responsabilités collectives.** Il en va de même pour les charges administratives et de gestion. De nombreux EC doivent pallier le manque structurel de personnels BIATSS (dont le recrutement serait évidemment souhaitable) en assurant de lourdes tâches de gestion quotidienne. Cela a pour conséquence d'oblitérer leur capacité à mener dans de bonnes conditions toutes les missions attendues des EC.

- **Fusion/restructuration des établissements et multiplicité des sites d'exercice.** Les fusions et restructurations des universités engendrent, dans de nombreux cas, des conditions de travail plus complexes et de nombreuses incertitudes pour les collègues.
- **Activités sur des sites délocalisés.** Conséquence dans certains cas des restructurations évoquées ci-dessus, plusieurs EC font état de l'impact de l'éloignement entre les sites d'enseignement et/ou de recherche (avec parfois plus de 80 km de distance ou de très mauvaises conditions d'accès liées à un maillage insuffisant en termes de transports) sur leur quotidien. La dispersion des missions sur des sites multiples, souvent éloignés, sans aménagement de la mobilité des EC, et sans prise en compte de la multitude de contextes dans lesquels ils doivent travailler et évoluer, se fait au détriment des conditions d'exercice.
- **Disparité des conditions d'exercice.** Dans le même temps, la disparité des conditions d'exercice sur le territoire s'accroît, augmentant le sentiment d'inégalité dont témoignent les collègues dans leurs dossiers. Des différences significatives apparaissent ainsi dans la reconnaissance de l'implication des collègues dans leurs missions (par exemple dans l'obtention ou non de décharges liées à l'investissement dans des projets chronophages).

## Bilan quantitatif

Les 34 dossiers déposés (25 MCF et 9 PR) émanent de 20 établissements.

Parmi les 34 dossiers déposés, 7 dossiers alertent la section sur une ou plusieurs difficultés rencontrées. 27 dossiers ne font pas remonter de difficulté particulière.

## Conclusion

La section 27 a continué à mettre en œuvre en 2025, comme elle le pratique depuis 2017, un suivi de carrière qui permet d'instaurer un échange sur le déroulé de carrière, le contexte d'exercice et les conditions de travail. Les retours des collègues, suite à la prise de connaissance des observations de la section, sont en effet positifs et montrent que la démarche est comprise et saluée. Néanmoins, la section continue de constater et de regretter le peu d'information sur les mesures correctives censées être prises par les établissements pour répondre aux demandes faites par le CNU 27 lors des sessions précédentes du suivi de carrière.