

CNU 27

Compte-rendu de la session

Repyramidage 2026

La procédure de promotion interne (*aka* repyramidage) telle que définie dans la loi de programmation de la recherche (LPR) du 24 décembre 2020 comportait 5 années « nominales » (2021 à 2025), avec 400 possibilités de promotion dans le corps des professeur.e.s des universités chaque année (toutes sections confondues) et une potentielle ultime campagne en 2026 pour proposer les reliquats éventuellement non pourvus les années précédentes.

La campagne 2026 correspondait ainsi à l'ouverture des supports non pourvus au titre des campagnes précédentes. À l'échelle nationale, cela représentait 74 supports. Comme les années précédentes, les établissements concernés ont défini la (ou les) section(s) visée(s) par le support à leur bénéfice.

Au final, le nombre de possibilités en section 27 (Informatique) au titre de 2026 était de 2 (une possibilité dans deux établissements différents), avec au total 6 dossiers déposés.

Devant le faible nombre de dossiers à analyser, le calendrier extrêmement resserré de la campagne (le calendrier définitif n'a été connu que le 4 mai 2026) et consciente de l'impact environnemental potentiel de faire déplacer plusieurs dizaines de personnes pour une session très courte, le bureau de la section a préféré opter, exceptionnellement, pour une tenue en distanciel de la session.

La section 27 s'est ainsi réunie le mercredi 17 juin 2026 en visio-conférence.

Ce document présente un bilan de la session de promotion interne 2026 de la section 27 avant de se terminer sur une rétrospective des résultats finaux de la campagne 2025. La section proposera ultérieurement un bilan rétrospectif de l'ensemble de la procédure de repyramidage telle que mise en œuvre par la LPR.

1. Introduction

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

Le CNU émet un avis sur l'**acquis de l'expérience** et l'**aptitude professionnelle**. Dans chacune de ces deux dimensions, le CNU émet, pour chaque dossier, un avis très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C). Cet avis est complété par un commentaire textuel comprenant un rappel des statistiques des avis rendus par le CNU ainsi que, possiblement, des phrases souli-

gnant 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.

2. Principes d'étude des dossiers

2.1. Déontologie et règles de déport

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 respecte les règles de déontologie qui s'appliquent à l'ensemble des sections¹.

La section 27 a fait le choix de renforcer ces règles en faisant en sorte qu'une personne membre de la section 27 :

- ne participe pas à la session si elle est apparentée ou a un lien familial avec l'une des candidates ou l'un des candidats.
- ne rapporte, ni ne participe aux discussions lors de l'examen d'une candidature émanant d'une personne :
 1. dont elle a dirigé ou encadré le doctorat ou dont elle a été garante d'HDR,
 2. qui a dirigé ou encadré son doctorat ou qui a été garante de son 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 elle a travaillé ou publié au cours des cinq années précédentes,
 5. émanant d'une personne élue sur la même liste au sein de la section,
 6. de la même zone géographique (même si elle n'est pas du même établissement) quand c'est possible.

2.2. Parité et égalité des chances

Autant que faire se peut, dans le cas d'une candidature déposée à nouveau dans le cadre de la même procédure (ici repyramidage), le bureau de la section 27 fait en sorte que les personnes rapportant le dossier n'aient jamais été amenées à le rapporter au cours de la mandature.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 a mis en place des référentes et des référents parité et égalité des chances. Plus encore que les autres membres de la session, ces personnes sont chargées d'être 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.

2.3. Méthodologie

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

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

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

3. Recommandations

Suite à l'examen des dossiers, la section 27 émet les recommandations suivantes si la procédure de repyramidage venait à avoir une suite dans un avenir plus ou moins proche.

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

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

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 « Membre du CA de l'établissement », il est clair que la réalité des activités afférentes à ces tâches peut varier de façon importante d'un établissement à l'autre. Sans aller jusqu'à dire que la description des tâches dans le dossier doit être proportionnelle au temps de travail consacré à ces tâches ou aux difficultés et enjeux de la mission, la section 27 s'attend à ce qu'une tâche à laquelle le ou la collègue consacre une part substantielle de son temps de travail soit décrite en détail et ne soit pas réduite à un seul intitulé. Il est donc important d'indiquer dans le dossier suffisamment d'informations pour que la section 27 puisse apprécier à sa juste valeur l'importance de chacune des tâches mentionnées. Le manque de telles précisions pourrait en effet dans certains cas nuire à l'analyse objective du dossier.
- La section continue d'encourager les candidates et candidats à faire état dans leur dossier de tout élément de nature à avoir pu engendrer un impact sur la carrière et/ou leur activité d'enseignant-chercheur. Cela concerne par exemple les congés maternité, parental ou d'adoption, mais également les événements de santé et/ou personnels ayant conduit par exemple à une reconnaissance RQTH.

4. Statistiques

4.1. Examen des dossiers par la section 27

6 dossiers émanant de 2 établissements ont été examinés. 2 des candidatures sont féminines, ce qui est supérieur au pourcentage de femmes MCF de la section (26%³). Ce pourcentage de candidatures féminines est relativement stable au fil des sessions de promotion interne : 31% en 2022 et 2023, 34% en 2024, 31% en 2025.

Au total :

- 4 dossiers ont obtenu deux avis très favorables (A) au titre de l'acquis de l'expérience et de l'aptitude professionnelle,
- 2 dossiers ont obtenu un avis très favorable

En termes d'ancienneté de corps des dossiers déposés, celle-ci s'étendait de 12,3 ans à 19,3 ans. Le faible nombre de dossiers déposés lors de cette campagne rend la production de statistiques moins pertinente. Nous constatons toutefois que, comme les années précédentes,

³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-11/section-27---informatique---2024-38445.pdf> (page 3).

la répartition des anciennetés des dossiers qui ont obtenu deux avis très favorables est globalement identique à la répartition de tous les dossiers.

4.2. Résultats locaux

Lors de la phase locale, sur les 6 candidatures déposées émanant de 2 établissements, 1 seule a été promue. Cette candidature lauréate est masculine. La section 27 du CNU avait donné, au dossier concerné, deux avis très favorables (A) et la mention indiquant que la candidature mérite de donner lieu à audition.

Dans l'établissement qui n'a promu aucune des candidatures de la section 27, c'est une candidature émanant d'une autre section qui a été lauréate (pour rappel, un support de promotion interne pouvait être ouvert dans deux sections d'un même groupe disciplinaire).

5. Retours sur la campagne 2025

Lors de la rédaction du compte-rendu de la précédente session (2025) de promotion interne, les résultats sur la campagne 2025 n'étaient pas encore connus. 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 de l'année dernière.

157 candidatures ont été examinées pour la campagne 2025. Ces 157 candidatures émanaient de 29 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. 96 candidatures ont fait l'objet d'un tel avis dont 56% des candidatures féminines et 46% des candidatures masculines.

Sur les 157 candidatures examinées, 26 ont été promues au titre du repyramidage. Parmi ces 26 candidatures promues, 11 sont des candidatures féminines (42%) et 15 des candidatures masculines (58%).

Parmi les 26 candidatures promues, 23 ont obtenu de la part de la section un avis spécifiant que la candidature mérite de donner lieu à audition. On peut donc constater que, pour 88% des candidatures promues, l'avis de la section 27 et la décision de l'établissement convergent.

Ces 26 candidatures promues émanent de 26 établissements différents.

Parmi les 3 établissements desquels émanaient des candidatures qui n'ont pas été promues, 2 ont vu la promotion interne de candidatures d'autres sections et 1 a annulé la campagne de repyramidage 2025 dans l'ensemble des sections.