

CNU 27

Compte-rendu de la session

Repyramidage 2022

La section 27 (Informatique) s'est réunie du 10 au 12 octobre 2022 à Montpellier dans les locaux de l'Université de Montpellier pour examiner les demandes de promotion interne (aka repyramidage).

Ce document présente un bilan de cette session.

1. Introduction

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

Le CNU émet un avis sur les acquis de l'expérience et l'aptitude professionnelle. Dans les deux cas, l'avis porte sur trois parties, investissement pédagogique, activité scientifique, responsabilités collectives et d'intérêt général. Pour chaque partie, le CNU émet 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 CNU27 ainsi que, possiblement, de phrases explicitant et soulignant les points majeurs de l'avis sur le dossier.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 respecte les règles de déontologie du CNU¹. 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, du même site géographique, du même établissement, du même laboratoire, avec qui elle ou il a travaillé ou publié.

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.

¹ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/CNU/installation/7_FICHE4_Deontologie_et_obligations_de_deport.pdf

2. Bilan qualitatif et principes

Globalement, la section 27 constate que l'immense majorité des dossiers est de très bon niveau.

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

- L'avis de l'établissement n'est pas un critère pour la section 27. La section 27 juge important de pouvoir émettre un avis indépendamment de celui des établissements et de ce fait n'a pas tenu compte de ce dernier bien qu'il ait été porté à sa connaissance.
- Tous les dossiers d'un même établissement ont été examinés à la suite, ce qui permet de faciliter la prise compte relative d'un même contexte local.
- Dans le cas de sites avec plusieurs établissements, la section 27 n'a pas cherché à interclasser les dossiers des différents établissements et s'en est tenu au principe précédant, c'est-à-dire que tous les dossiers d'un même établissement sont examinés à la suite.
- En ce qui concerne les parties acquises de l'expérience et aptitude professionnelle. Pour rendre son avis, 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.
- Au-delà du vecteur des six notes, A, B ou C, attribué, la section 27 a mis en avant, dans le commentaire textuel, les candidatures dont elle pense qu'elles méritent de donner lieu à audition.

3. Recommandations

Suite à l'examen des dossiers, la section 27 émet les recommandations suivantes.

- Il est important de bien respecter la trame fournie pour le rapport d'activité.
- S'agissant d'une promotion de corps, l'ensemble de la carrière a été examiné, depuis le recrutement et donc 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" relèvent 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'activités 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 de 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 la personne consacre une part substantielle de son temps de travail soit décrite suffisamment en détail et ne soit pas réduite à une seule ligne. Il est donc important d'indiquer dans le dossier suffisamment d'informations pour que la section 27 puisse apprécier à sa juste valeur l'importance des tâches mentionnées.

4. Statistiques

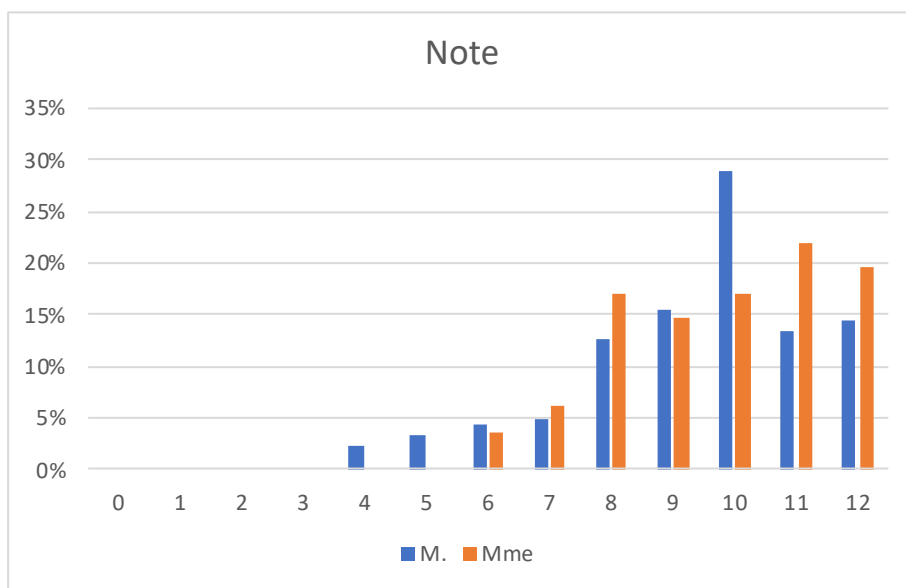
263 dossiers ont été déposés. 31% des candidatures sont féminines ce qui est supérieur au pourcentage de femmes MCF de la section (26%).

Investissement pédagogique. Au titre des acquis de l'expérience, la section 27 a accordé 87% de A et 13% de B. Au titre de l'aptitude professionnelle, la section 27 a accordé 68% de A et 32% de B.

Activité scientifique. Au titre des acquis de l'expérience, la section 27 a accordé 82% de A et 18% de B. Au titre de l'aptitude professionnelle, la section 27 a accordé 64% de A, 34% de B et 2% de C.

Tâches collectives et d'intérêt général. Au titre des acquis de l'expérience, la section 27 a accordé 48% de A, 44% de B et 8% de C. Au titre de l'aptitude professionnelle, la section 27 a accordé 30% de A, 53% de B et 17% de C.

Comparaison de la réussite des candidatures féminines et masculines. En accordant 2 points à un avis A, 1 point à un avis B, 0 point à un avis C et en calculant une note sur le vecteur des six avis, on obtient une note entre 0 et 12 pour chaque candidature. Les candidatures féminines réussissent mieux, avec une moyenne de 9,79, comparativement aux candidatures masculines qui obtiennent une moyenne de 9,33. La figure suivante présente la répartition des pourcentages de dossiers pour chacune des notes entre 0 et 12 et pour les candidatures féminines et masculines.



Répartition des pourcentages de dossiers par note

Que cela soit au titre de l'acquis de l'expérience ou au titre de l'aptitude professionnelle, les candidatures féminines réussissent mieux sur l'activité scientifique et les tâches collectives, tandis que les candidatures masculines réussissent mieux sur l'investissement pédagogique.

Au final sur l'ensemble des six critères, les avis émis par la section 27 se répartissent de la façon suivante :

	Investissement pédagogique			Activité scientifique			Responsabilités collectives et d'intérêt général		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Acquis de l'expérience	227	35	1	214	48	1	126	115	22
Aptitude professionnelle	177	85	1	167	90	6	78	141	44