

CNU 27

Compte-rendu de la session

Repyramidage 2023

La section 27 (Informatique) du CNU s'est réunie du 3 au 5 juillet 2023 à Caen dans les locaux de l'ENSICAEN pour examiner les demandes de promotion interne (*aka* repyramidage).

Ce document présente un bilan de cette session.

1. Introduction

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

Le CNU émet un avis sur l'**Acquis de l'expérience** et l'**Aptitude professionnelle**. Dans chacun de ces deux cas, le CNU émet 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 explicitant et soulignant les points majeurs de l'avis sur le dossier. Le CNU27 regrette de ne pas pouvoir donner un avis plus élaboré sur chacune des dimensions du métier comme c'était le cas pour la session de 2022.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 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 un référent ou une référente parité et égalité des chances. Tous les membres de la section sont bien évidemment sensibilisés à ces aspects et les prennent en compte, mais la référente ou le référent est en charge d'être attentif aux biais sociétaux et de stéréotypes qui pourraient apparaître lors de l'examen des dossiers et 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. Principes d'étude des dossiers

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

- Tous les dossiers d'un même établissement ont été examinés à la suite, afin de faciliter la prise en compte relative d'un même contexte local.
- La section 27 n'a pas cherché à établir de comparaison entre établissements. Les dossiers d'un établissement ont été évalués et comparés uniquement avec les autres dossiers de ce même établissement.
- 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, trois ensembles de dossiers sans se donner a priori de pourcentages.

3. Recommandations

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

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

4. Statistiques

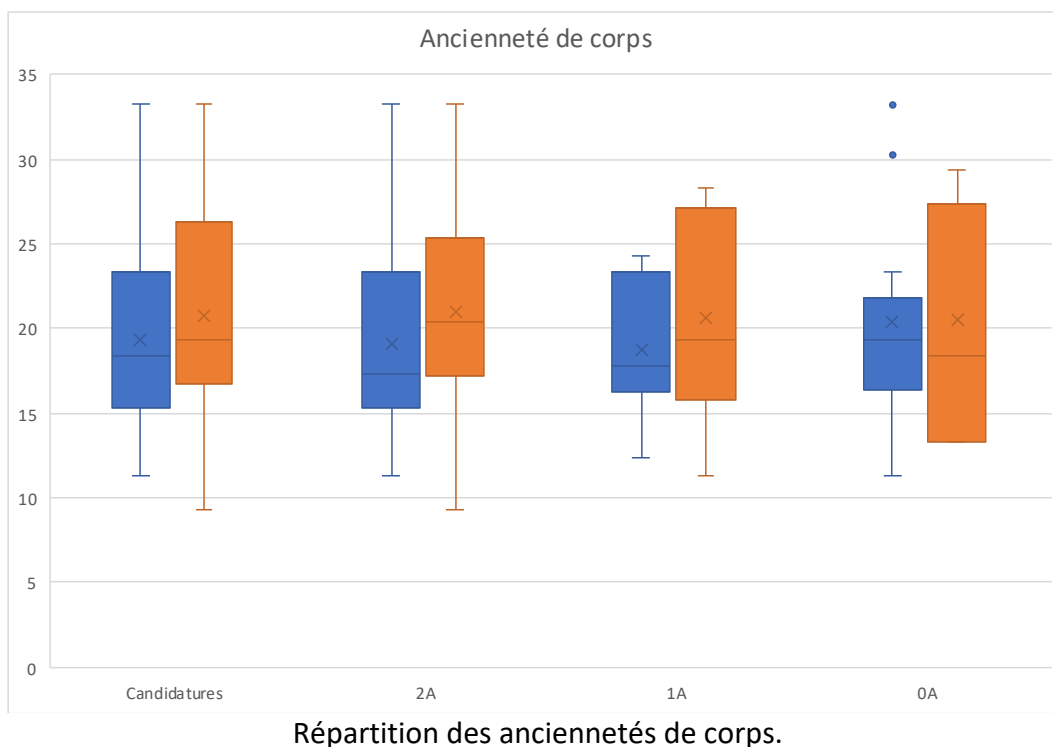
111 dossiers émanant de 19 établissements ont été examinés². 31% des candidatures sont féminines, ce qui est supérieur au pourcentage de femmes MCF de la section (26%). Ce pourcentage de candidatures féminines était identique en 2022.

Au total, 53 dossiers (48%) ont obtenu deux avis très favorables (A) au titre de l'Acquis de l'expérience et de l'Aptitude professionnelle, 30 dossiers (27%) ont obtenu un avis très favorable et 28 dossiers (25%) n'ont pas obtenu d'avis très favorable.

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 44% des candidatures masculines ont obtenu deux avis très favorables.

Le graphique suivant présente la répartition des anciennetés de corps de tous les dossiers, de ceux qui ont obtenu deux avis très favorables, de ceux qui ont obtenu un avis très favorable et de ceux qui n'ont pas obtenu d'avis très favorable. Les candidatures féminines apparaissent en orange et les candidatures masculines en bleu. On constate que la répartition des dossiers qui ont obtenu deux avis très favorables est quasiment identique à la répartition de tous les dossiers. Les candidatures féminines ont une ancienneté de corps (médiane : 19,3 ans) légèrement supérieure à l'ancienneté de corps des candidatures masculines (médiane : 18,3 ans). Parmi les dossiers qui ont obtenu deux avis très favorables, les dossiers masculins ont une ancienneté moindre (médiane : 17,3 ans) que les dossiers féminins (médiane : 20,3 ans).

² Initialement 118 dossiers ont été déposés. 7 personnes ont été lauréates d'un concours PR et leurs dossiers ont été retirés de la campagne repyramidage.



5. Retour sur la campagne de repyramidage 2022

À la date de rédaction de ce compte-rendu, les résultats de la campagne 2023 de repyramidage ne sont pas connus. Un bilan peut néanmoins être fait sur la campagne 2022.

271 candidatures ont été déposées pour la campagne 2022. 263 candidatures ont été examinées, 8 personnes ayant été lauréates d'un concours PR après le dépôt de leur dossier de demande de repyramidage et s'étant alors désistées de la campagne de repyramidage. Ces 263 candidatures émanent de 52 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. 121 candidatures ont fait l'objet d'un tel avis dont 36% de candidatures féminines et 64% de candidatures masculines.

Sur les 263 candidatures examinées, 69 ont été promues au titre du repyramidage, dont 31 sur le contingent de l'année 2021 et 38 sur le contingent de de l'année 2022. Parmi les 69 candidatures promues, 23 sont des candidatures féminines (33%) et 46 des candidatures masculines (67%).

Parmi les 69 candidatures promues, 59 ont obtenu de la part de la section 27 un avis spécifiant que la section 27 pense que la candidature mérite de donner lieu à audition. Ces 59 candidatures émanent de 44 établissements. On peut donc constater que, pour 86% des candidatures promues (85% des établissements), l'avis de la section 27 et la décision de l'établissement convergent.