

Conseil National des Universités

Section Informatique (27)

Rapport d'activité 2022

17 décembre 2022

Avant-propos

Ce document dresse le bilan pour l'année 2022 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 notes et documents que nous avons produits pendant l'année.

Sur l'année 2022, 2379 dossiers ont été étudiés au total par la section 27 : 640 dossiers de demande de qualification, 51 dossiers de demande de CRCT, 553 dossiers de demande d'avancement de grade, 78 dossiers de suivi de carrière, 794 dossiers de prime individuelle, 263 dossiers de promotion interne. Hormis les dossiers de demande de qualification, ce sont donc 1739 dossiers déposés par 1357 membres différents de la section 27 qui ont été étudiés (1008 personnes ont déposé un dossier, 317 en ont déposé deux, 31 en ont déposé trois, et une personne en a déposé quatre). La section 27 comportait, au 31 janvier 2021, 3359 membres en activité : cela représente donc 40,4% des membres de la section 27 qui ont déposé au moins un dossier en 2022.

Le début de l'année a été, comme pour le reste de nos activités, impacté par la crise sanitaire. Celle-ci nous a conduit à tenir les sessions qualification et CRCT en visio-conférence. La situation s'étant heureusement améliorée depuis, toutes les autres sessions se sont déroulées en présentiel.

Dans un objectif d'amélioration continue et de transparence de son fonctionnement, la section 27 a poursuivi en 2022 la production de notes pour les candidatures aux différentes sessions. Après avoir refondu en 2020 sa note pour la qualification, en 2021 celle pour l'avancement de grade, la section 27 a produit en 2022 une note pour la candidature à la prime interne (composante C3 de la RIPEC). Cette note est reprise dans ce document (voir section 5.1) et est disponible, comme l'ensemble des autres, sur le site web de la section.

Un événement majeur de 2022 a été l'annonce faite fin 2021 d'un projet de disparition du contingent CNU pour les avancements de grade à partir de 2023. L'argument technique présenté par la DGRH au bureau de la CP-CNU repose sur un texte qui assimile le rôle du CNU à celui d'une commission administrative paritaire (CAP) pour l'avancement de grade. Or, en 2019, un texte a fait disparaître les CAP au sein de la fonction publique ; d'où l'argument du ministère de faire disparaître le contingent CNU pour l'avancement de grade. Face à ce projet, vécu par la communauté CNU comme une remise en cause de l'équilibre entre le national et le local, la CP-CNU, réunie en assemblée générale le 10 décembre 2021, a voté (78 voix pour, 18 contre, 1 abstention, 5 bulletins blancs) le principe d'une démission collective de la CP-CNU et donc des bureaux des sections, à la date du 11 mars 2022 si le ministère ne garantissait pas le maintien du contingent national disciplinaire d'avancement de grade. Face à la mobilisation de la communauté sur les premières semaines de l'année 2022, le ministère est revenu sur ce projet et une garantie orale du maintien du contingent national a été obtenue. La CP-CNU a, de ce fait, levé le principe de la démission collective et la session avancement de grade s'est tenue dans les conditions et aux dates prévues.

Une refonte de la Charte relative à la déontologie des membres du Conseil national des universités a été menée suite à la mise en place d'un groupe de travail par la CP-CNU. La section 27 a, comme les autres sections, transmis un certain nombre de propositions d'amendements permettant de refléter au mieux nos pratiques. La nouvelle version de la charte a été adoptée fin 2021 et publiée début 2022. Elle est disponible sur le site web de la section.

Finalement, l'année 2022 a vu la disparition de la session PEDR et l'apparition de deux nouvelles sessions : prime individuelle et promotion interne (repyramidage). Si la PEDR reste en place pour les personnels hospitalo-universitaires (HU), les lauréats IUF et les lauréats d'une distinction scientifique, ce n'est plus le cas pour les autres. Ce rapport d'activité est l'occasion de dresser un premier bilan de ces deux nouvelles sessions.

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, les listes de lauréates et de lauréats, ainsi que les actualités de la section sont disponibles :

<http://cnu27.univ-lille.fr>

Le bureau de la section 27

Table des matières

1.	Composition de la section	4
2.	Qualification.....	6
2.1	Session de qualification.....	6
2.2	Session appel	12
3.	CRCT	13
4.	Avancement de grade.....	14
5.	Prime individuelle.....	18
5.1	Note pour les candidatures	18
5.2	Compte-rendu de la session.....	19
6.	Promotion interne.....	23
7.	Suivi de carrière	26

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 2019. 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

NOM	Prénom	Établissement	Fonction
SEINTURIER	Lionel	Univ. Lille	Président
HACID	Mohand-Saïd	Univ. Lyon 1	1er Vice-Président
CHAROY	François	Univ. Lorraine	Assesseur PR
CHAIGNAUD	Nathalie	INSA Rouen	2ème Vice-Présidente
BAERT	Anne-Élisabeth	Univ. Montpellier	1ère Assesseure MCF
BONZON	Élise	Univ. Paris Cité	2ème Assesseure MCF (depuis le 16/11/2022)
LECOUTEUX	Benjamin	Univ. Grenoble Alpes	2ème Assesseur MCF (jusqu'au 31/09/2022)

Membres Collège A (PR et assimilé.e.s)

Titulaires			Suppléants		
NOM	Prénom	Établissement	NOM	Prénom	Établissement
BAZGAN	Cristina	Univ. Paris Dauphine-PSL	ROSENBERGER	Christophe	ENSI Caen
CRABBE	Benoît	Univ. Paris Cité			
CHAROY	François	Univ. Lorraine	MANSOURI	Alamine	Univ. Dijon
GHODOUS	Parisa	Univ. Lyon 1	ROCHANGE	Christine	Univ. Toulouse 3
DARMONT	Jérôme	Univ. Lyon 2	WEMMERT	Cédric	Univ. Strasbourg
EGLIN	Véronique	INSA Lyon	RIFIQI	Maria	Univ. Paris 2
HACID	Mohand-Saïd	Univ. Lyon 1	TESTE	Olivier	Univ. Toulouse 2
VERDIER	Christine	Univ. Grenoble Alpes	SOUVEYET	Carine	Univ. Paris 1
KOUCHNARENKO	Olga	Univ. Besançon	LECOMTE	Sylvain	Univ. Polytechnique Hauts-de-France
KOUKAM	Abderrafaa	UT Belfort-Montbéliard	LECOUTRE	Christophe	Univ. Artois
LUENGO	Vanda	Sorbonne Univ.	GABORIT	Philippe	Univ. Limoges
MALLET	Frédéric	Univ. Nice	MARTIN	Steven	Univ. Paris-Saclay
JOHNEN	Colette	Univ. Bordeaux			
MARI	Jean-Luc	Aix-Marseille Univ.	CROITORU	Madalina	Univ. Montpellier
OLLINGER	Nicolas	Univ. Orléans	DOMENGER	Jean-Philippe	Univ. Bordeaux
SEDES	Florence	Univ. Toulouse 3	DELAHAYE	David	Univ. Montpellier
SEINTURIER	Lionel	Univ. Lille	BRUEL	Jean-Michel	Univ. Toulouse 2
CALVARY	Gaëlle	Grenoble INP - UGA	TALBOT	Jean-Marc	Aix-Marseille Univ.
BUSSON	Anthony	Univ. Lyon 1	MAGNIN	Morgan	EC Nantes
PETRUCCI	Laure	Univ. Paris 13	REVEILLERE	Laurent	Univ. Bordeaux
PASSAT	Nicolas	Univ. Reims	DISCHLER	Jean-Michel	Univ. Strasbourg
BRINGAY	Sandra	Univ. Montpellier 3	COMET	Jean-Paul	Univ. Côte d'Azur
SOUKHAL	Ameur	Univ. Tours	RUKOZ	Marta	Univ. Paris 10
COUTURIER	Raphaël	Univ. Besançon	NGUYEN	Benjamin	INSA Val de Loire

Membres Collège B (MCF et assimilé.e.s)

Titulaires			Suppléants		
NOM	Prénom	Établissement	NOM	Prénom	Établissement
BAERT DA COSTA BONZON SIMON	Anne-Elisabeth Georges Elize Gilles	Univ. Montpellier Univ. Toulouse 3 Univ. Paris Cité Univ. Lorraine	FRATANI BAYNAT LIEFOOGHE BANNAY	Séverine Bruno Arnaud Florence	Aix-Marseille Univ. Sorbonne Univ. Univ. Lille Univ. Toulouse 3
CHAIGNAUD FORT SELMAOUI	Nathalie Karèn Nazha	INSA Rouen Sorbonne Univ. Univ. Nouvelle Calé- donie	BONNER-CHERIFI GABER FEDELE	Chantal Jaafar Carine	Univ. Lyon 2 UT Belfort-Montbéliard Univ. Côte d'Azur
COSTE	François	Inria Rennes	SERVIERES	Myriam	EC Nantes
DENECKERE LIGOZAT	Rebecca Anne-Laure	Univ. Paris 1 ENSIIE Évry	KORNYSHOVA VALLES- PARLANGÉAU	Elena Nathalie	CNAM Paris Univ. de Pau et des Pays de l'Adour
FUCHS	Béatrice	Univ. Lyon 3	DERUYVER	Aline	Univ. Strasbourg
FUCHS	Laurent	Univ. Poitiers			
GOMEZ	Petra	Univ. La Rochelle			
HAMON	Ludovic	Univ. Le Mans	KRITIKAKOU	Angeliki	Univ. Rennes 1
KABACHI	Nadia	Univ. Lyon 1	BOUNCEUR	Ahcène	Univ. Bretagne Occi- dentale
KERGOSIEN BAALA	Yannick Oumaya	Univ. Tours UT Belfort- Montbéliard	EL HADDAD MOALIC	Joyce Laurent	Univ. Paris Dauphine- PSL Univ. Haute-Alsace
MAYERO SAIDI	Micaela Alexandre	Univ. Paris 13 EC Lyon	PAPPA MAGAUD	Anna Nicolas	Univ. Paris 8 Univ. Strasbourg
NEGRE	Christophe	Univ. Perpignan	HURAUULT	Aurélie	INP Toulouse
NGUYEN GOURANTON	Kim Valérie	Univ. Paris-Saclay INSA Rennes	SZAFRANSKI CAMELIN	Marie Nathalie	ENSIIE Évry Univ. Le Mans
OUNI	Slim	Univ. Lorraine	BOURQUI	Romain	Univ. Bordeaux
SINOQUET	Christine	Univ. Nantes			

Changements intervenus en 2022

Suite à des changements de corps, des départs en retraite ou des choix personnels, dix personnes ont quitté le CNU27 en 2022. Sept nouvelles personnes nous ont par ailleurs rejoints : Ahcène Bounceur, Nathalie Camelin, Carine Fédèle, Elena Kornyshova, Angeliki Kritikakou, Nicolas Magaud, Nathalie Valles-Parlangeau. À la date de rédaction de ce rapport, trois membres du collège B et un membre du collège A sont toujours en cours de nomination.

Une élection a eu lieu le 16 novembre 2022 pour la fonction de 2^{ème} assesseur MCF. Élise Bonzon remplace Benjamin Lecouteux à cette fonction.

2. Qualification

Cette section présente les informations relatives à la session de qualification (section 2.1) et à la session d'appel (section 02.2).

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

640 candidats et candidates se sont inscrits pour une demande de qualification : 591 en MCF, 48 en PR, 1 en MCF pour le Muséum national d'histoire naturelle.

Pour la qualification aux fonctions de MCF. Le nombre d'inscrits est en diminution par rapport aux deux années précédentes (667 en 2020, 717 en 2021). Il conviendra de voir lors des prochaines campagnes si cette diminution se confirme ou s'il s'agit d'un phénomène transitoire dû par exemple à des retards de soutenance lors de la période COVID. Le taux de qualification par rapport aux dossiers examinés s'élève à 59,6% (57,8% en 2019, 61,0% en 2020, 64,8% en 2021). Si le taux de qualification est en baisse par rapport à l'année dernière, ce n'est pas dû au taux de non qualification, qui reste stable, mais au taux de dossiers déclarés hors section qui augmente. Les motifs principaux de non qualification sont dans 59% des cas liés à la recherche, 30% liés à l'enseignement, 11% liés aux deux. En ce qui concerne la répartition par genre, on constate que le taux de qualification des dossiers féminins (60,0%) est légèrement supérieur à celui des dossiers masculins (59,5%).

Pour la qualification aux fonctions de PR. Le nombre d'inscrits est en diminution par rapport à l'année dernière (65 en 2021). Un nombre significatif de personnes n'ont pas déposé de dossiers suite à leur inscription, réduisant le nombre de dossiers examinés par la section à 27 dossiers. Le taux de qualification s'élève à 70,4%. À titre de comparaison, il a été de 75,6% en 2021.

La section a constaté en 2022, comme en 2021, que de nombreux dossiers sont trop succincts, avec notamment trop peu d'informations sur les enseignements dispensés et la recherche menée. Comme indiqué sur le site de la section dans la note aux candidats et aux candidates à la qualification¹, le curriculum vitae (CV) attendu est un **document 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 ». Un tableau indicatif pour la partie enseignement est fourni. De même, la section rappelle que les **rapports des rapporteurs** font partie des pièces à joindre au dossier.

Introduction

La section 27 (Informatique) du Conseil national des universités (CNU) s'est réunie en visioconférence du 31 janvier au 4 février 2022 pour examiner les demandes de qualification aux fonctions de maître et maîtresse de conférences (MCF) et le 26 janvier 2022 pour examiner les demandes de qualification aux fonctions de professeur et professeure des universités (PR). 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, de la recherche et de l'innovation (MESRI) et pour le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN).

¹ <https://cnu27.univ-lille.fr/qualification-note.html>

Critères et règles de déontologie

Les critères pris en compte pour l'examen des dossiers sont ceux disponibles publiquement dans la Note aux candidates 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 MESRI et du MNHN.

La section 27 respecte les règles de déontologie qui s'appliquent à l'ensemble des sections². 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 sur, ni ne participe aux discussions lors de l'examen d'une candidature :

1. dont il/elle a été le/la directeur/riche de doctorat ou le/la garant.e 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 ville (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. Encore, plus 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.

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

Résultats

640 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 MESRI 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	Réputé qualifié	Irrecevable	Examiné
MCF	591	28	45	0	5	513

² https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/CNU/installation/7_FICHE4_Deontologie_et_obligations_de_deport.pdf

MCM		1	0	0	0	0	1
PR		48	10	7	3	1	27
Total		640	38	52	3 (*)	6	541

(*) : Suite à la Loi de programmation de la recherche entrée en vigueur fin 2020, les MCF en poste dans un établissement dépendant du MESRI sont réputés qualifiés aux fonctions de professeur des universités. Les trois dossiers dont il est question ici correspondent à des collègues MCF qui ont déposé un dossier alors qu'ils ou elles n'avaient plus à le faire.

Les statistiques sur les 541 dossiers examinés par la section sont présentées dans le tableau suivant.

		Exa- miné	Refus dis- pense	Qualifié	Non quali- fié	Hors section
MCF		513	0	306	155	52
MCM		1	0	0	1	0
PR		27	1	19	4	3
Total		541	1	325	160	55

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

Femme		Exa- miné	Refus dis- pense	Qualifié	Non quali- fié	Hors section
MCF		165	0	99	52	14
MCM						
PR		4	1	3	0	0

Homme		Exa- miné	Refus dis- pense	Qualifié	Non quali- fié	Hors section
MCF		348	0	207	103	38
MCM		1	0	0	1	0
PR		23	0	16	4	3

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, 103 dossiers dans ce cas. Pour les dossiers MCF, la dispense a été accordée dans tous les 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 seul 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

était quasi similaire en 2020 avec 100 dispenses accordées et seulement 2 refus de dispense, et en 2021 avec 114 dispenses accordées pour 114 demandes.

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 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 le dossier hors section. Notons que le fait de déclarer un dossier hors section lui donne potentiellement « 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.

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

	Exami- né	Refus dis- pense	Qualifié	Non qualifié	Hors section
MCF	100%	0%	59,6%	30,2%	10,1%
MCM	100%	0%	0%	100%	0%
PR	100%	3,7%	70,4%	14,8%	11,1%

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

Femme	Exami- né	Refus dis- pense	Qualifié	Non qualifié	Hors section
MCF	100%	0%	60,0%	31,5%	8,5%
MCM					
PR	100%	25%	75%	0%	0%

Homme	Exami- né	Refus dis- pense	Qualifié	Non qualifié	Hors section
MCF	100%	0%	59,5%	29,6%	10,9%
MCM	100%	0%	0%	100%	0%
PR	100%	0%	69,6%	17,4%	13,0%

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 59,6%. Il est en baisse par rapport aux deux dernières années (64,8% en 2021, 61,0% en 2020), mais reste dans des

proportions rencontrées en section 27 (par exemple 57,8% en 2019). La baisse s'explique par l'augmentation de la proportion de dossiers hors section (10,1% en 2022, 4,9% en 2021, 7,9% en 2020). Le taux de non qualification reste stable (30,2% en 2022, 30,3% en 2021, 31,1% en 2020).

En ce qui concerne la répartition par genre, on constate que le taux de qualification des dossiers féminins (60,0%) est légèrement supérieur à celui des dossiers masculins (59,5%).

Pour la qualification aux fonctions de PR. Le nombre d'inscrits (48) est en diminution par rapport à l'année dernière (65 en 2021). Un nombre significatif de candidats n'ont pas déposé de dossiers suite à leur inscription, réduisant le nombre de dossiers examinés par la section à 27 dossiers (45 dossiers examinés en 2021). Le taux de qualification s'élève à 70,4%. À titre de comparaison, le taux de qualification a été de 75,6% en 2021. Étant donné le nombre réduit de dossiers, il est néanmoins difficile de tirer des conclusions définitives de cette variation. Bien que les raisons expliquant la baisse du nombre d'inscriptions ne soient pas connues, suite à quelques échanges informels, on peut s'interroger quant à une compréhension erronée des conséquences de la LPR : certains candidates ou candidats potentiels croient que la qualification PR a été supprimée alors que ce n'est pas le cas. À titre d'exemple, on peut notamment se demander si le nombre plus faible que les années précédentes de dossiers de chercheuses ou de chercheurs des organismes, ainsi que de ceux de personnes en poste dans le privé, n'est pas une conséquence de cette compréhension erronée.

Analyse des motifs de non qualification

Pour la qualification aux fonctions de MCF. Parmi les 155 dossiers non qualifiés, 91 (59%) n'ont pas été qualifiés pour des motifs liés à la recherche, 47 (30%) pour des motifs liés à l'enseignement et 17 (11%) pour les deux. Ces taux sont globalement similaires à ceux de 2021 (respectivement, 52%, 29%, 19%).

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

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 scientifiques³. 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 ex-

³ 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 SOC².

périences et des projets en matière d'enseignement de l'informatique est également attendu. Enfin, la section apprécie des documents de responsables d'enseignement attestant de la qualité de l'enseignement dispensé.

Analyse des motifs de déclaration hors section

Pour la qualification aux fonctions de MCF. La proportion de dossiers déclarés hors section (10,1%) est en augmentation par rapport aux années passées (4,9% en 2021, 7,9% en 2020). Les causes de l'augmentation restent difficiles à cerner. Il faudra tout d'abord observer, lors des prochaines campagnes, s'il s'agit d'une tendance qui s'inscrit sur un temps plus long ou s'il s'agit d'un phénomène ponctuel limité à 2022. Une hypothèse, constatée par les membres de la section, est que le nombre de dossiers présentant des résultats pour lesquels l'informatique (par l'exemple l'intelligence artificielle) est un outil, au même titre que les mathématiques peuvent l'être dans certains cas, plutôt qu'un domaine de recherche auquel des contributions scientifiques sont clairement identifiées, semble plus important que les années précédentes. Il est d'ailleurs intéressant de noter que ces dossiers sont, dans la quasi-totalité des cas, également candidats dans d'autres sections. La section continue bien évidemment à être attentive aux recherches pluridisciplinaires qu'elle considère de façon positive, mais recherche toujours une part de contribution à la discipline informatique au côté de contributions à d'autres disciplines.

Pour la qualification aux fonctions de PR. Trois dossiers sur les 23 examinés ont été déclarés hors section. Ce nombre est comparable à celui de 2021, campagne au cours de laquelle quatre dossiers sur 45 examinés ont été déclarés hors section.

Statistiques complémentaires

Parmi les 640 dossiers inscrits, 269 (42%) le sont aussi dans une ou plusieurs autres sections. Les sections dans lesquelles les candidats en section 27 déposent le plus de dossiers sont les sections 61, 26, 25, 63, 60, avec respectivement 157, 85, 28, 27 et 13 dossiers. Les trois combinaisons de sections de candidature que l'on retrouve le plus sont <27,61>, <26,27>, <26,27,61> avec respectivement 78, 27 et 19 dossiers. Cela confirme les interfaces nombreuses et bien connues de la section 27 avec les sections 61 et 26.

Par rapport à la nomenclature thématique du CNU27⁴, le vivier des 306 dossiers qualifiés MCF se répartit de la façon suivante :

Systèmes d'information	38
Algorithmique, recherche opérationnelle	50
Informatique fondamentale	32
Réseaux	27
Bio-informatique	2
Systèmes informatiques	16
Génie logiciel et programmation	17
Intelligence artificielle	67
Image, médias, géométrie, vision, perception, interaction	35
Communication/relation homme-machine	13
Architecture des machines	3
Informatique industrielle	1
Modélisation-simulation pour les systèmes complexes (systèmes artificiels et naturels)	0
Sécurité	5

⁴ <https://cnu27.univ-lille.fr/nomenclature.html>

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 s'est réunie les 3 et 4 février 2022 en visioconférence pour examiner les demandes de congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT).

La section rappelle l'existence sur son site, dans la rubrique dédiée au CRCT, d'une note aux candidates et aux candidats.

Un CRCT peut être demandé à une section du CNU et/ou à son établissement. 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 2022, la section 27 a disposé de 18 semestres. La section 27 ne fait pas de différence entre les candidatures MCF et PR et les étudie conjointement. 51 candidatures ont été déposées (42 MCF et 9 PR) pour un total de 72 semestres demandés (61 semestres demandés en MCF, 11 semestres demandés en PR). La section 27 a établi :

- une liste principale de 18 semestres pour 18 candidatures, soit 1 semestre par candidature,
- une liste complémentaire de 10 semestres comprenant 10 candidatures.

De nombreux collègues à un CRCT déposent aussi leur candidature à d'autres dispositifs, par exemple délégation CNRS ou Inria. La section 27 remercie les lauréates et les lauréats d'un CRCT au titre du CNU d'avoir informé la section de leurs multiples réussites et de leur désistement du semestre accordé par la section 27. Ces désistements ont permis d'attribuer trois semestres classés en liste complémentaire.

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

La section 27 a voté une motion pour que l'obtention d'un semestre sabbatique par toutes et tous les collègues revenant de congé maternité, congé d'adoption, congé parental, congé longue maladie ou congé de proche aidant devienne un droit systématique. Le texte de cette motion est disponible sur le site web de la section.

4. Avancement de grade

La section 27 (Informatique) s'est réunie du 16 au 20 mai 2022 à Bordeaux dans les locaux de l'Institut Polytechnique de Bordeaux pour examiner les demandes d'avancement de grade. Les demandes MCF ont été examinées du 16 au 18 mai. Les demandes PR ont été examinées du 18 au 20 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 2022, la section 27 dispose de 151 promotions à accorder, réparties de la façon suivante :

Grade de promotion	Nombre de promotions
MCF HC	73
MCF EX	24
PR 1C	17
PR EX1	20
PR EX2	17
Total	151

Les collègues promouvables, qui peuvent donc candidater à une promotion, sont celles et ceux qui remplissent au 31 décembre 2022 les critères d'ancienneté suivants :

- MCF HC : échelon 7 du grade MCF CN au 31/12/2022,
- MCF EX : 3 ans d'ancienneté dans l'échelon 6 du grade MCF HC au 31/12/2022,
- PR 1C : pas d'ancienneté requise,
- PR EX1 : 18 mois d'ancienneté dans le grade PR 1C au 31/12/2022,
- PR EX2 : 18 mois d'ancienneté dans le grade PR EX1 au 31/12/2022.

Le nombre de promotions est proportionnel au **nombre de promouvables** remplissant les conditions d'ancienneté au 31 décembre 2021. On peut donc remarquer que les dossiers qui remplissent les conditions d'ancienneté en cours d'année 2022 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 : 20% des promouvables au 31/12/2021,
- MCF EX : calculé en fonction de l'objectif d'avoir 9% du corps dans ce grade en 2022,
- PR 1C : 15% des promouvables au 31/12/2021,
- PR EX1 : 15% des promouvables au 31/12/2021,
- PR EX2 : 21% des promouvables au 31/12/2021.

Principes d'étude des dossiers

La section rappelle l'existence sur son site⁵ d'une note à destination des candidates et des candidats à un avancement de grade. Voir la section « Promotion ». 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.

⁵ <https://cnu27.univ-lille.fr>

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) ». 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 » 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 pu engendrer un retard de carrière. Cela concerne par exemple les congés maternité et parental, mais également les événements de santé et/ou personnel ayant conduit par exemple à une reconnaissance RQTH ou un arrêt longue maladie.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 respecte les règles de déontologie du CNU⁶. Elle renforce ces règles en faisant en sorte qu'un membre du CNU ne rapporte pas et n'intervienne pas sur les dossiers dont il ou elle a été directeur/directrice de thèse de doctorat ou garant, garante d'HDR, dont il ou elle a fait partie du jury de thèse de doctorat ou d'HDR, du même établissement, du même laboratoire, avec qui il ou elle a travaillé ou publié, du même site géographique, sur lequel il ou elle a déjà rapporté lors d'une session précédente (dans une même mandature) de la section 27.

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 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.

Bilan

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

Grade de promotion	Promouvables	Candidatures
MCF HC	782	238
MCF EX	174	61
PR 1C	233	82
PR EX1	319	89
PR EX2	205	83
Total	1713	553

Par rapport à 2021, le nombre de promouvables est en augmentation de 1% (stable pour les MCF HC et les PR EX2, légère baisse pour les PR 1C, légère hausse pour les PR 2C, hausse de 17% pour les MCF EX). Le nombre de candidatures est le même qu'en 2021 (forte hausse pour les MCF EX et les PR EX1, baisse pour les PR 2C, PR 1C et MCF CN). En MCF, la pression est la plus forte pour le passage au grade MCF HC (1 promotion pour 3,3 candidatures). En PR, la pression est la plus forte pour le passage au grade PR EX1 (1 promotion pour 4,9 candidatures).

Le tableau suivant présente une répartition des promouvables et des candidatures par genre. Si on constate la même répartition, à un point de pourcentage près, 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 à 24% / 76% (en MCF 26% / 74%, en PR 19% / 81%).

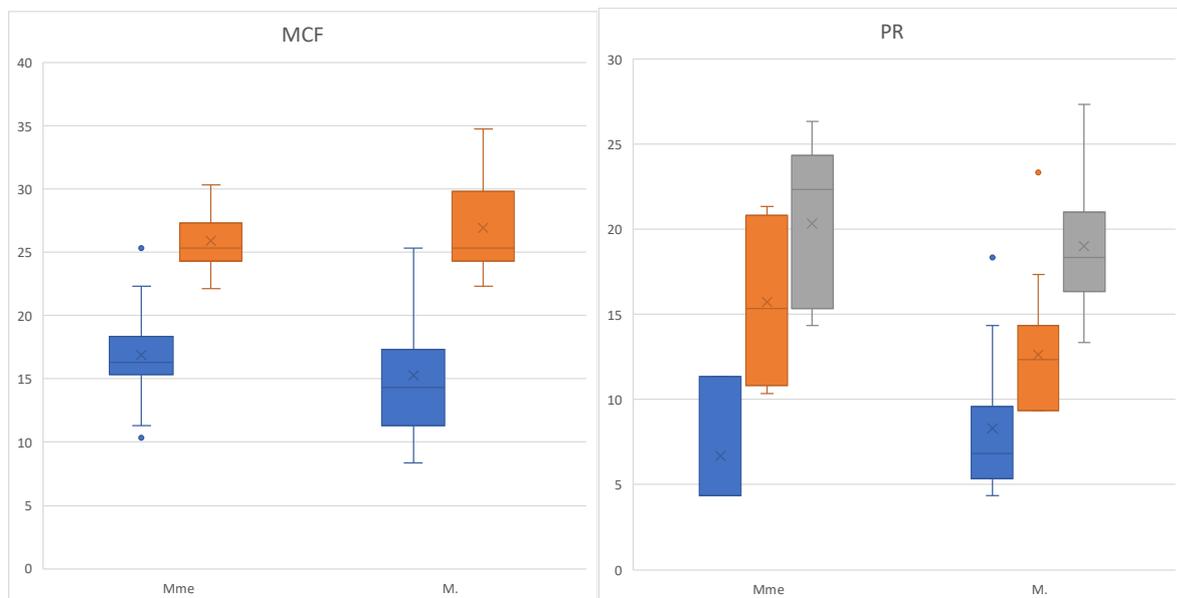
⁶ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/CNU/installation/7_FICHE4_Deontologie_et_obligations_de_deport.pdf

	Femmes		Hommes	
	Promouvables	Candidatures	Promouvables	Candidatures
MCF HC	22%	26%	78%	74%
MCF EX	41%	38%	59%	62%
PR 1C	15%	11%	85%	89%
PR EX1	18%	18%	82%	82%
PR EX2	20%	20%	80%	80%
Total	22%	23%	78%	77%

Le tableau suivant présente les taux de réussite par genre. Globalement les candidatures féminines réussissent mieux que les candidatures masculines (41% vs. 23%). Cela s'observe pour tous les grades.

	Femmes	Hommes
MCF HC	45%	26%
MCF EX	48%	34%
PR 1C	33%	19%
PR EX1	31%	21%
PR EX2	29%	18%
Total	41%	23%

Les deux graphes suivants présentent la répartition des anciennetés de corps pour les promus et les promues 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 est supérieure à celle des promus pour le passage MCF HC (16,3 ans pour les promues et 14,3 pour les promus), et identique pour le passage MCF EX (25,3 ans). Pour les PR, l'ancienneté de corps médiane des promues est inférieure pour le passage PR 1C (4,3 ans pour les promues et 6,8 ans pour les promus), tandis qu'elle est supérieure pour le passage PR EX1 (15,3 ans pour les promues et 12,3 ans pour les promus) et le passage PR EX2 (22,3 ans pour les promues et 18,3 pour les promus).



Bilan qualitatif

Globalement la section constate que de nombreux dossiers sont bons voire très bons. 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 candidates 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.

Retour sur les promotions 2021

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 2021 pour la section 27.

La liste de l'ensemble des promotions accordées en 2021 est disponible sur Galaxie⁷. 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.

2021	CNU27	Établissements
MCF HC	59	63
MCF EX	17	4
PR 1C	17	17
PR EX1	22	19
PR EX2	17	14
Total	132	117

On constate que les promotions par les établissements ont été moins nombreuses pour les grades MCF EX, PR EX1 et PR EX2, identiques pour le grade PR 1C, et plus nombreuses pour le grade MCF HC. La situation était différente en 2020 où le nombre de promotions était presque identique pour les promotions par la section 27 (131) et par les établissements (130).

Aux 249 promotions obtenues en 2021 par la voie de l'avancement de grade dit de droit commun (CNU et établissements), s'ajoutent quatre autres promotions (2 en MCF HC, 1 en PR EX1, 1 en 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.

⁷ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/electra/promus_2021.pdf

5. Prime individuelle

La session prime individuelle (composante C3 de la RIPEC) est l'une des deux nouvelles sessions de 2022.

Cette section présente la note pour les candidatures (section 5.1) qui a été produite en mars 2022 et mise à disposition sur le site web de la section, ainsi que le compte-rendu de cette session (section 5.2).

5.1 Note pour les candidatures

Ce document présente les principes d'étude et les critères sur lesquels le CNU 27 s'appuie pour l'examen des dossiers de demande de prime RIPEC.

Comme pour la PEDR précédemment, en ce qui concerne la prime RIPEC, la section CNU concernée émet un avis par dossier puis, *in fine*, l'établissement décide d'attribuer ou de ne pas attribuer la prime. Par conséquent, le travail du CNU se limite à juger l'activité pour émettre un avis, et **en aucun cas à attribuer la prime**.

Principes

Il ressort des réflexions préalables du CNU 27 que les principes suivants sous-tendent son travail :

1. Différencier les jugements en fonction de l'avancement et de l'ancienneté dans la carrière, en particulier l'appartenance à un corps/grade.
2. Être équitable face à la diversité des situations géographiques et structurelles (petits établissements, faibles moyens, etc.). La section 27 est consciente des disparités qui prévalent d'un établissement à l'autre et qui peuvent rendre difficile l'exercice de toutes les missions.
3. Juger pour distinguer : une prime est, avant tout et seulement, une reconnaissance d'une activité élevée. Ne pas l'obtenir n'est pas déshonorant et ne signifie pas que la section considère que les missions ne sont pas remplies. Réciproquement, l'obtention de cette prime ne saurait exempter le lauréat ou la lauréate de poursuivre l'accomplissement indispensable de toutes les missions qui incombent aux enseignants-chercheurs et aux enseignantes-chercheuses.
4. Ne pas confondre prime et avancement de carrière. D'une part, la prime se base sur l'examen de l'activité sur les quatre années précédentes⁸ et ne concerne donc pas toute la carrière depuis la dernière promotion ou le recrutement. D'autre part, la prime n'est qu'un outil, parmi d'autres (par exemple CRCT, délégation, détachement), permettant d'accompagner le déroulement de carrière dans la diversité des parcours possibles. Il ressort notamment de ce principe, qu'**une prime ne conditionne pas l'accès à une promotion ni ne doit l'empêcher**.

Critères

Comme énoncé dans le premier principe, les critères mentionnés ci-dessous, que cela soit pour les MCF ou pour les PR, sont évalués en prenant en compte l'avancement dans la carrière et l'ancienneté dans le corps/grade. Les attentes sont différentes selon que le ou la collègue est récemment recruté.e ou que l'ancienneté dans le corps/grade est significative. Par ailleurs, les exemples donnés dans le texte ci-dessous le sont toujours à titre indicatif et ne sont ni exclusifs, ni exhaustifs. Pour chaque action décrite dans le dossier, il convient de donner tous les détails et le contexte nécessaires qui permettent d'en comprendre l'ampleur, la bonne réalisation et l'impact.

⁸ Période éventuellement étendue en cas de congé(s) sur la période (maternité, parental, longue maladie, etc.) ou de temps partiel.

MCF

Côté enseignement, la section apprécie une montée en puissance et un investissement qui vont au-delà des tâches de base et qui montrent un intérêt pour la proposition de nouveaux contenus et modalités d'enseignement, l'animation d'équipe pédagogique lorsque celle-ci implique par exemple plusieurs chargés de TD/TP, la prise de responsabilités collectives (d'année, de filières, des stages, etc.). Comme pour les autres aspects, il est primordial de bien décrire le contexte dans lequel se déroulent ces activités pédagogiques. En particulier, et à titre d'exemples, la section apprécie positivement l'investissement dans les enseignements à fort contingent, dans la mise en place de nouvelles filières, maquettes ou modalités de formations.

Côté recherche, la section apprécie la qualité, et non la quantité, de la production scientifique au regard des pratiques de publication des différentes communautés scientifiques. La production logicielle, de démonstrateurs et de bancs d'essai (jeux de données, base de données, etc.) fait partie de la production scientifique. Toute forme d'encadrement à connotation scientifique est bienvenue. L'investissement dans l'organisation de colloques, conférences, journées d'études, écoles, séminaires, etc. est également apprécié ainsi que la participation à l'animation de communautés de recherche locales, nationales et/ou internationales.

Sur le volet responsabilités collectives, la section apprécie l'investissement dans les instances nationales, dans les conseils locaux (département, laboratoire, composante, etc.), les groupes de travail, les comités de recrutement.

PR2

Il convient de maintenir une activité élevée, que cela soit en enseignement, par exemple par des responsabilités pédagogiques conséquentes, ou en recherche (publications internationales, encadrement doctoral, pilotage de contrats de recherches, participation à des comités éditoriaux, etc.). Toute action attestant d'une bonne visibilité internationale, que cela soit sur des aspects liés à l'enseignement et/ou à la recherche, est un plus. La section s'attend à trouver des éléments attestant de la capacité à assumer un rôle de pilotage des activités d'enseignement et/ou de recherche et/ou un investissement dans les responsabilités collectives.

PR1 et PR Ex

À ce stade de la carrière, l'implication dans les missions doit être forte voire exceptionnelle pour les PR Ex. Comme pour la catégorie précédente, des éléments attestant de la capacité à assumer un rôle majeur de pilotage des activités d'enseignement et/ou de recherche et/ou des responsabilités collectives et d'intérêt général, sont attendus. L'ampleur de ces activités doit être conséquente.

5.2 Compte-rendu de la session

La section 27 (Informatique) s'est réunie du 19 au 23 septembre 2022 à Toulouse dans les locaux de ENSEIHT pour examiner les demandes de prime individuelle (aka composante C3 de la RIPEC). Les membres rang B (MCF et assimilé.e.s) et rang A (PR et assimilé.e.s) siègent et statuent pour les demandes MCF. Les membres rang A siègent et statuent pour les demandes PR.

Principes

Comme pour la PEDR précédemment, il est important de rappeler que le CNU « n'accorde pas la RIPEC ». Le CNU émet un avis et ce sont les établissements qui décident d'accorder, ou pas, la prime.

Le CNU émet un avis 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, données par corps, ainsi que, possiblement, de phrases explicitant/soulignant les points majeurs de l'avis sur le dossier.

Les activités prises en compte sont celles des quatre dernières années. Pour la campagne 2022, la période de référence va du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2021. 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 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 puisse aller 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 CNU⁹. 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 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.

En mars 2022, la section 27 a mis en ligne sur son site Internet¹⁰ une note qui expose les principes d'étude et les critères retenus pour l'étude des dossiers. Ces éléments ont guidé l'évaluation qui a été faite au cours de la session.

La méthode de travail mise en place s'est par ailleurs appuyée sur les éléments suivants :

- 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.
- 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 donnée la grille d'évaluation fournie, l'avis a, dans ce cas, été favorable.
- La section 27 a évalué les dossiers en cherchant à savoir, ce qui, que cela soit en enseignement, en recherche ou en tâches collectives, 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 responsable de département d'enseignement. De même, lorsque la description des activités pédagogiques ou scientifiques a permis d'en identifier une forte part administrative, celles-ci ont aussi pu être valorisées dans la partie tâches collectives.

⁹ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/CNU/installation/7_FICHE4_Deontologie_et_obligations_de_deport.pdf

¹⁰ <https://cnu27.univ-lille.fr/ripec.html>

- 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.
- 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 appréhender à sa juste valeur l'importance des tâches mentionnées.
- Certains dossiers présentent des sections vides, soit en enseignement, soit en recherche, soit en tâches collectives, sans que le dossier fournisse d'explications qui aideraient à en comprendre la raison. Dans ce cas, la section 27 a émis un avis réservé sur la partie en question.

Statistiques

794 dossiers ont été déposés, 592 dossiers MCF et 202 dossiers PR. Parmi les candidatures MCF, 28% sont féminines, ce qui est légèrement supérieur au pourcentage de femmes parmi les MCF de la section 27 (26%). Parmi les candidatures PR, 16% sont féminines, ce qui est inférieur au pourcentage de femmes parmi les PR de la section 27 (19%). À titre de comparaison, en 2021 pour la PEDR, le taux de candidatures féminines MCF était identique (28%), tandis que le taux de candidatures féminines PR était presque identique (17%).

Investissement pédagogique. La section 27 a accordé pour les MCF 63% de A et 36% de B. Pour les PR, ces taux sont respectivement de 52% et 45%. Les dossiers féminins ont des taux plus élevés avec 73% de A pour les MCF et 67% de A pour les PR. Les avis C ont été émis lorsque le service statutaire n'était pas assuré sans qu'il y ait de raison mentionnée dans le dossier.

Activité scientifique. La section 27 a accordé pour les MCF 51% de A et 36% de B. Pour les PR, ces taux sont respectivement de 56% et 42%. Les dossiers féminins ont des taux sensiblement équivalents avec 53% de A pour les MCF et 55% de A pour les PR.

Responsabilités collectives et d'intérêt général. La section 27 a accordé pour les MCF 30% de A et 22% de B. Pour les PR, ces taux sont respectivement de 53% et 30%. Les dossiers féminins ont des taux plus élevés avec 34% de A pour les MCF, et 70% de A pour les PR.

La section 27 a accordé au moins un A à 91% des dossiers MCF et 93% des dossiers PR. Ces taux sont quasiment identiques pour les dossiers féminins et masculins (respectivement 93% pour les dossiers féminins MCF et 91% pour les dossiers féminins PR).

La section 27 a accordé au moins deux A à 48% des dossiers MCF et 53% des dossiers PR. Pour les dossiers féminins, ces taux sont respectivement de 59% pour les MCF, et 79% pour les dossiers PR.

La section 27 a accordé trois A à 7% des dossiers MCF et 16% des dossiers PR. Pour les dossiers féminins, ces taux sont respectivement de 9% pour les MCF, et 21% pour les PR.

Au final sur l'ensemble des trois 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
MCF	397	192	3	299	213	80	175	128	289
PR	105	91	6	113	84	5	108	61	33

6. Promotion interne

La session promotion interne (repyramidage) est l'une des deux nouvelles sessions de 2022.

Le repyramidage a pour objectif d'aboutir, au sein des corps MCF et PR, à des pourcentages respectifs de 60% et 40%. Les pourcentages actuels en section 27 sont respectivement de 72% et 28%. La session 2022 a traité les demandes au titre des années 2021 et 2022.

Cette section présente le compte-rendu de cette session.

Introduction

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).

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 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 CNU¹¹. 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.

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.

¹¹ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/CNU/installation/7_FICHE4_Deontologie_et_obligations_de_deport.pdf

- 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 précédent, c'est-à-dire que tous les dossiers d'un même établissement sont examinés à la suite.
- En ce qui concerne les parties Acquis 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.

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.

Statistiques

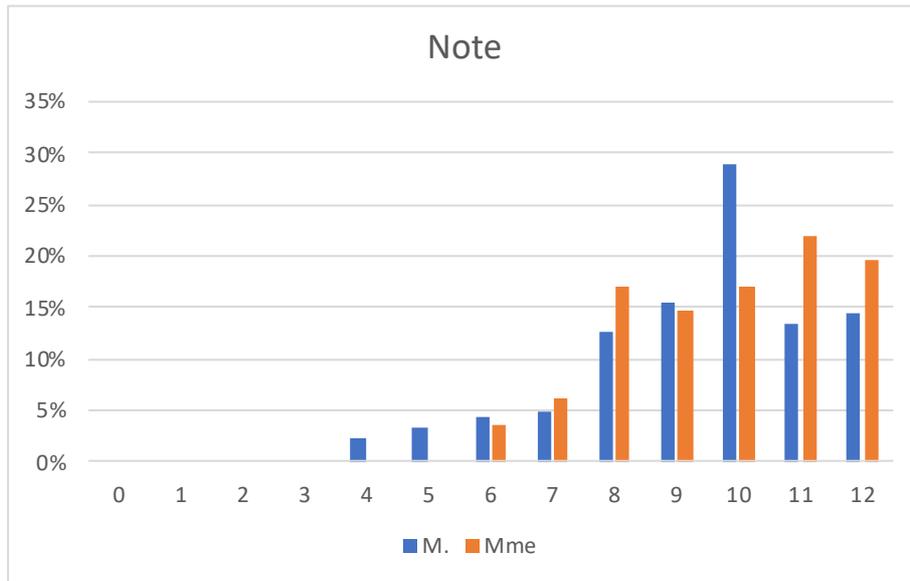
263 dossiers ont été déposés. 31% des candidatures sont féminines ce qui est supérieur au pourcentage de femmes MCF de la section (26%).

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

7. Suivi de carrière

La section 27 (Informatique) s'est réunie les 15 et 16 juin 2022 à Paris, dans les locaux du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour examiner les dossiers déposés pour la session Suivi de carrière 2022. 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.

Quels que soient les messages qui peuvent être transmis lors de l'annonce de la campagne de suivi de carrière, 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 bien évidemment, est sans conséquence sur les autres 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.

Bilan qualitatif

Globalement, la section constate, à la lecture des 78 dossiers déposés (59 MCF et 19 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 2022 qu'un certain nombre de difficultés, pour certaines récurrentes depuis de nombreuses années, émergent :

- **Charges d'enseignement.** Les charges d'enseignement, toujours aussi importantes et allant souvent bien au-delà du service statutaire, génèrent une inquiétude, légitime, quant à la possibilité d'assurer les missions de recherche dans de bonnes conditions.
- **Charges administratives.** Il en va de même pour les charges administratives et de gestion qui, par manque de personnels BIATSS, qui sont dans l'immense majorité des cas des collègues également très investis dans leurs missions, mais qui sont aussi la plupart du temps en nombre insuffisant, oblitérent la capacité à mener dans de bonnes conditions toutes les missions des EC.
- **BUT.** Pour les collègues en poste en IUT, on constate que la mise en place du BUT dans des délais très courts, notamment en ce qui concerne la publication du programme national, est de nature à dégrader les conditions d'exercice et la qualité des enseignements dispensés.
- **Interdisciplinarité.** La prise en compte de l'interdisciplinarité, dont tous les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche s'accordent à dire qu'il s'agit là d'un élément essentiel, reste encore trop souvent au niveau de la déclaration d'intention. Certains collègues se sentent lésés dans le déroulé de leur carrière du fait d'une absence réelle de prise en compte de cet aspect de leurs activités.
- **Mutualisation.** La mutualisation des formations doit s'effectuer pour de bonnes raisons, pédagogiques, et pas simplement pour des raisons budgétaires.

- **Enseignement à distance.** Hors période de restriction sanitaire, il semble important de rappeler qu'il n'y a pas lieu d'imposer des modalités d'enseignement plutôt que d'autres. Le choix d'une modalité, quelle qu'elle soit, relève de la liberté académique des EC.
- **Périodes de restriction sanitaire.** Les différents épisodes de restrictions sanitaires du fait de la pandémie de COVID ont eu un impact négatif important sur les carrières. Cet impact s'avère crucial pour toutes les situations où une période de référence rentre en jeu dans le dossier (par exemple dossier pour une demande de prime RIPEC où la période de référence couvre les quatre dernières années). Le CNU 27 préconise aux personnes qui se sentent lésées, et dès lors qu'un argument légitime, d'ordre personnel ou professionnel, peut être explicité dans le dossier, du fait des périodes de restriction sanitaire, d'étendre la durée des périodes de référence, comme c'est le cas pour les autres situations d'extension des périodes de référence (congés maternité, parental, de longue maladie, etc.).
- **Détachement.** Des collègues en détachement nous alertent sur la difficulté de gestion de leur carrière. En l'espèce, la section recommande aux collègues concernés de faire état dans leur dossier des circonstances qui ont conduit à ces détachements. Cela peut relever, par exemple, de choix personnels de carrière ou, *a contrario*, de situations intrinsèques, certains établissements pouvant avoir mis en place institutionnellement des conventions avec des entités ne relevant pas du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et conduisant à un détachement de ces collègues.

Bilan quantitatif

Parmi les établissements concernés par le suivi de carrière en 2022, 28 accueillent des EC de section 27. Parmi les 78 dossiers déposés (59 MCF et 19 PR), 76 émanent de ces 28 établissements. Deux autres dossiers ont été déposés par des EC en poste dans deux autres établissements.

Parmi les 78 dossiers déposés, 25 dossiers alertent la section sur une ou plusieurs difficultés rencontrées. 53 dossiers ne font pas remonter de difficulté particulière.

Parmi les 25 dossiers qui font part d'une ou plusieurs difficultés :

- 22 font part de cas installés de surcharge d'enseignement, allant bien au-delà du service statutaire et pouvant atteindre parfois plus de 200% de ce service statutaire,
- 2 dossiers font part de projets peu favorables d'évolution des espaces de travail ou alertent sur le niveau fortement dégradé des locaux,
- 1 dossier fait part d'un éloignement géographique et d'un isolement thématique entre les lieux d'enseignement et de recherche.

Conclusion

La section 27 a continué à mettre en œuvre en 2022, 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.