

## DELIBERATION CA013-2022

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.123-1 à L.123-9, L.712-6-1 et L.719-7 ;

Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers ;

Vu les statuts et règlements de l'Université d'Angers, tels que modifiés le 30 septembre 2021 ;

Vu la délibération n° CA003-2020 en date du 17 février 2020 relatif à l'élection du Président de l'Université d'Angers ;

**Vu les convocations envoyées aux membres du Conseil d'Administration le 1<sup>er</sup> mars 2022**

**Objet de la délibération : Modification de la délibération CA-025-2021 concernant les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels**

**Le Conseil d'Administration, réuni en formation plénière le jeudi 10 mars 2022, le quorum étant atteint, arrête :**

L'université d'Angers souhaite donner plus de collégialité au processus de sélection final des candidats. Pour cela, l'avis du Conseil académique restreint sera sollicité sur la constitution des comités d'audition avant la désignation de leurs membres par le Président.

Pour la campagne 2022 au titre des années 2021 et 2022, l'Université d'Angers vise un double objectif : privilégier les sections présentant un ratio PR/MCF défavorable et améliorer l'accès des femmes au corps supérieur. Pour cela, les critères suivants feront l'objet d'une attention particulière dans le choix des disciplines (sections CNU) dans lesquelles seront ouvertes des possibilités de promotions :

- un ratio PR/MCF défavorable ;
- l'existence dans la section d'un vivier d'enseignants-chercheurs éligibles comportant au moins une femme ;
- un déficit cumulé de PR et de femmes PR par rapport à la moyenne nationale, pour la section.

La présente décision est exécutoire immédiatement ou après transmission au Rectorat si elle revêt un caractère réglementaire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa transmission au Rectorat suivant qu'il s'agisse ou non d'une décision à caractère réglementaire. Conformément aux articles R421-1 et R421-2 du code de justice administrative, en cas de refus ou du rejet implicite consécutif au silence de ce dernier durant deux mois, ladite décision pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Nantes dans le délai de deux mois. Passé ce délai, elle sera reconnue définitive. La juridiction administrative peut être saisie par voie postale (Tribunal administratif de Nantes, 6 allée de l'Île-Gloriette, 44041 Nantes Cedex) mais également par l'application « Télérecours Citoyen » accessible à partir du site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

**Affiché et mis en ligne le : 14 mars 2022**

Ces objectifs et critères sont approuvés.

Cette décision est approuvée à l'unanimité avec 27 voix pour, 1 membre porteur d'une procuration ayant regagné la séance.

Fait à Angers, en format électronique

Christian ROBLÉDO

*Président de  
l'Université d'Angers*

**Signé le 14 mars  
2022**

La présente décision est exécutoire immédiatement ou après transmission au Rectorat si elle revêt un caractère réglementaire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa transmission au Rectorat suivant qu'il s'agisse ou non d'une décision à caractère réglementaire. Conformément aux articles R421-1 et R421-2 du code de justice administrative, en cas de refus ou du rejet implicite consécutif au silence de ce dernier durant deux mois, ladite décision pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Nantes dans le délai de deux mois. Passé ce délai, elle sera reconnue définitive. La juridiction administrative peut être saisie par voie postale (Tribunal administratif de Nantes, 6 allée de l'Île-Gloriette, 44041 Nantes Cedex) mais également par l'application « Télérecours Citoyen » accessible à partir du site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

**Affiché et mis en ligne le 14 Mars 2022:**



**LIGNES DIRECTRICES DE  
GESTION RELATIVES A LA  
PROMOTION ET A LA  
VALORISATION DES  
PARCOURS PROFESSIONNELS  
DES PERSONNELS DE  
L'UNIVERSITE D'ANGERS**

**Annexe n°1a :**  
*Promotion et valorisation des parcours  
professionnels des **enseignants-chercheurs  
titulaires et assimilés***

**Version 2**

- Comité technique du 7 mars 2022
- Conseil d'administration du 10 mars 2022

## I- Procédure de droit commun

### I-1. Les différentes voies d'avancement de grade

La politique de valorisation professionnelle du ministère vise à permettre aux agents de voir reconnaître la richesse, l'intensité et l'équilibre des activités pédagogiques et les activités scientifiques ainsi que les responsabilités collectives. L'investissement dans la mission d'enseignement est particulièrement pris en compte pour l'avancement à l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences hors classe.

Il existe deux voies d'avancement de grade en fonction de la situation des enseignants-chercheurs (*population des enseignants-chercheurs telle que définie par le Décret n°84-431 du 6 juin 1984*) : **la voie de droit commun et la voie spécifique** – décrite en partie II-1) qui est réservée aux agents exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.

L'avancement comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de classe. Il ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement.

L'avancement au grade de la hors classe et de la classe exceptionnelle et l'avancement à l'échelon spécial s'effectuent au choix après dépôt d'un dossier unique par le candidat à la promotion.

**L'avancement de droit commun** a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU) et pour moitié sur proposition des conseils de l'établissement, sauf exception liée à des situations particulières (cf. partie II).

Ces différentes instances proposent les promotions dans la limite du contingent de possibilités qui leur a été notifié par le ministère. Ces contingents sont calculés en appliquant les taux propres de chaque grade d'accès au nombre de promouvables N-1. Dans le calcul des contingents sont pris en compte les rompus N-1.

Le président ou directeur de l'établissement prononce, par délégation de la Ministre, les promotions sur propositions des instances précitées.

Les conditions de services, fixées statutairement, sont appréciées au 31 décembre de l'année de la session d'examen des candidatures.

Enfin, l'avancement d'échelon a quant à lui lieu à l'ancienneté. Il est prononcé par arrêté du président ou du directeur de l'établissement. Des bonifications d'ancienneté sont prévues dans le statut (articles 39 et 55) : bonification pour mobilité et bonification pour mandat de chef d'établissement.

### I-2. Une procédure dématérialisée, unique

La procédure d'avancement de grade des enseignants-chercheurs est :

- dématérialisée (via l'application ELECTRA, accessible depuis le portail GALAXIE)
- unique : les candidats à l'avancement sont tenus de réaliser un « rapport d'activité » présentant leur parcours scientifique, pédagogique et administratif. Le

modèle du rapport est téléchargeable sur le site du Ministère. C'est le même rapport qui est examiné par les conseils académiques restreints des établissements et par le CNU pour attribuer les avancements de grade dont 50% des promotions sont accordées au titre de la procédure nationale CNU.

Pour chaque section, et dans chaque établissement, les critères et les modalités d'appréciation des candidatures sont rendus publics avant le début de chaque campagne, un mois avant le début de dépôt des dossiers dans Galaxie pour le CNU.

Il est rappelé ici les priorités du Ministère en matière de reconnaissance de l'engagement des personnels dans des projets pédagogiques innovants ou encore dans des appels à projets de recherche notamment européens.

Il est recommandé, pour la bonne information des candidats, que les établissements respectent également un délai d'un mois.

Cette publicité sur tout support numérique ou papier doit être large et de nature à garantir une bonne information de l'ensemble des enseignants-chercheurs y compris ceux en position *de détachement, de congé parental, de disponibilité, de congé maternité, ou encore en délégation*.

Les enseignants chercheurs disposent d'une information sur l'avancement de la procédure au cours des différentes étapes. Ils ont un accès aux avis des CAC restreints afin de porter d'éventuels commentaires.

Le MESRI établit un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion. Il comportera notamment un état du nombre de promotions accordées au regard du contingent attribué.

Chaque établissement réalise également un bilan présenté dans ses instances.

### **I-3. La revalorisation de la carrière des enseignants-chercheurs dans le cadre du PPCR**

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique (PPCR), le décret du 9 mai 2017 procède à la création d'un échelon spécial terminal - appelé « échelon exceptionnel » - dans la hors classe du corps des maîtres de conférences. Cet échelon spécial est situé en hors échelle B. (article 10 du décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant l'article 21 décret n° 84-431 du 6 juin 1984).

Les conditions d'accès à l'échelon exceptionnel sont fixées à l'article 16 modifiant les articles 40 et 40-1 du décret n° 84-431.

## **II- Procédures particulières**

### **II -1. L'avancement spécifique**

La procédure d'avancement de grade via la voie spécifique permet à des enseignants-chercheurs exerçant des fonctions particulières, notamment des

fonctions de tâches d'intérêt collectif, dont la liste est fixée dans l'arrêté du 31 octobre 2001, de faire examiner leur demande d'avancement de grade par une instance nationale composée de professeurs des universités et de maîtres de conférence dont les 2/3 tirés au sort parmi des membres du CNU et un tiers nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les enseignants-chercheurs exerçant ou ayant exercé les fonctions particulières fixées dans l'arrêté cité ci-dessus.

**Les dossiers des candidats à l'avancement spécifique** sont examinés par une instance nationale dont la composition est fixée par arrêté. Le contingent de promotions communiqué à cette instance est calculé en appliquant un taux propre (ratio promu/promouvables) au nombre de promovables déposant un dossier de candidature pour chaque grade d'accès.

Ces contingents sont ajustés en tenant compte du taux de réussite (ratio « nombre de promotions / nombre de candidats ») des candidats à la promotion à chaque grade d'accès de la voie de droit commun.

## **II-2. Les enseignants-chercheurs en situation de handicap**

Il revient au conseil académique en formation restreinte et aux sections du CNU, de prendre en considération, dans le cadre de l'examen du dossier, les compensations du handicap mises en place dans le cas où un enseignant-chercheur ne peut exercer l'ensemble de ses missions.

Par conséquent, les instances de l'établissement doivent apprécier les activités exercées en compensation du handicap et de l'aménagement de poste qui en résulte.

Toutes les rubriques du dossier de candidature à l'avancement de grade remplies par l'enseignant-chercheur appellent une évaluation : le dossier doit être examiné dans son ensemble. Ainsi, il convient que l'établissement soit en mesure d'établir par tous documents que cette situation particulière de handicap a bien fait l'objet d'une appréciation au cours de la procédure d'examen des demandes d'avancement. Les activités exercées en compensation (développement de cours à distance, activités plus importantes de recherche, participation plus active au rayonnement de l'établissement, travaux d'expertise ...) doivent donc être indiquées et appréciées, aussi clairement que possible.

## **II-3. Gestion de l'avancement des enseignants-chercheurs issus d'établissements à faibles effectifs dans la discipline concernée**

Les établissements à faibles effectifs sont qualifiés comme tel au regard du seuil de 50 enseignants-chercheurs (EC) pour les Maîtres de conférences (MCF) et de 30 professeurs des universités (PR) pour les PR en application du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux EC (Titre II- Dispositions relatives aux MCF - Chapitre III – Article 40 ; Titre III- Dispositions relatives aux PU- Chapitre III – Article 56).

Dans ce contexte, les sections CNU exercent seules les attributions des établissements concernés en matière d'avancement et ce sur la base d'un

contingent global. La DGRH communique les informations utiles aux sections du CNU concernant les enseignants-chercheurs appartenant à ces établissements.

A titre indicatif, des tableaux par groupes de sections CNU sont transmis comprenant outre le nombre des promouvables et les possibilités de promotions pour chaque grade d'avancement, des données sur les promouvables et les candidats appartenant à ces établissements à effectifs restreints ainsi que les possibilités de promotions qui « pourraient » leur être données si on tenait compte pour chaque grade du ratio : effectif des promouvables membres d'un établissement à effectif restreint / effectif total des promouvables. Ces données sont établies par genre.

#### **II-4. Gestion de l'avancement des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers (ENSAM)**

Le corps des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers (ENSAM) est un corps d'enseignants relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur organisé en 2 grades.

Il est régi par le **décret n°88-651 du 6 mai 1988 relatif au statut des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers** et à diverses dispositions statutaires applicables aux professeurs techniques adjoints et chefs de travaux pratiques de cette école.

Les professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers sont affectés à l'ENSAM mais aussi dans une vingtaine d'autres établissements, principalement dans des instituts universitaires de technologie.

Le Ministère publie annuellement au bulletin officiel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation deux notes de service permettant de préciser le calendrier et le dossier à constituer.

Les dossiers des candidats à la hors classe seront examinés en tenant compte notamment de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle, des responsabilités exercées par l'intéressé, actuellement ou durant sa carrière, de sa participation au rayonnement de l'établissement et de l'appréciation et avis du chef d'établissement.

#### **II-5. Gestion de l'avancement des enseignants-chercheurs assimilés**

Les LDG s'appliquent aux enseignants chercheurs assimilés.

Pour ces corps, il convient que les établissements ou les instances compétentes (exemple le CNAP dans le cas des astronomes et physiciens et des astronomes adjoints et physiciens adjoints) publient leurs critères de promotion un mois avant le début de dépôt des candidatures. Les établissements sont garants, dans le respect des principes statutaires et des orientations en matière de promotion des fonctionnaires de l'État, d'une procédure transparente et connue de tous les agents concernés.

### **III. Modalités d'établissement de la liste des promotions de grade de la phase locale en Conseil académique restreint.**

Afin de répondre aux principes de collégialité et d'expertise fixés par les LDG ministérielles mais également de garantir la transparence du processus d'avancement de grade de droit commun en phase locale, le calendrier, comme les différentes étapes du processus sont clairement identifiées et communiquées aux candidats.

#### **- Etape 1 : le rôle des rapporteurs**

Afin de préparer les travaux du conseil académique, chaque dossier de candidature est examiné au préalable par deux rapporteurs désignés lors d'un Conseil académique réuni en formation restreinte (CACr). Au moins l'un de ses rapporteurs doit être membre du CACr.

Les rapporteurs désignés sont informés individuellement et les dossiers des candidats leur sont transmis pour qu'ils puissent faire leur évaluation.

Parallèlement, sont transmises aux composantes les listes des rapporteurs désignés pour les candidats qui leur sont affectés.

Les rapporteurs adressent leurs évaluations complétées et signées aux composantes d'affectation des candidats. Ces évaluations sont formalisées sous la forme de 5 critères :

- 1-Appréciation sur les activités et responsabilités pédagogiques
- 2-Appréciation sur les activités et les responsabilités de recherche
  
- 3-Appréciation sur l'implication et les responsabilités administratives locales
- 4-Appréciation sur l'implication régionale et nationale
  
- 5-Appréciation sur le rayonnement et la notoriété internationale

Chaque critère fait l'objet d'une cotation :  
- EXCELLENT  
- A (Très Bien)  
- B (Bien)  
- C (Assez bien)  
- NR (inexistant ou non renseigné)

***L'attribution de l'évaluation «Excellent» renvoie au caractère exceptionnel de l'investissement.***

Des réunions d'homogénéisation sont organisées par et dans les composantes lesquelles ensuite transmettent l'ensemble des évaluations au Pôle enseignant de la DRH afin de préparer la tenue de la Commission d'harmonisation.

#### **- Etape 2 : le rôle de la Commission d'harmonisation**

Une commission chargée d'harmoniser les notations reçus par les candidats à la promotion est créée. Elle est constituée des directeurs de composantes et des vice-présidentes en charge des ressources humaines, de la recherche, des formations et de la vie universitaire.

Elle prépare les travaux du Conseil académique restreint sur la base des rapports des 2 rapporteurs et de l'avis synthétique sur le candidat saisi sur l'application ELECTRA.

### **- Etape 3 : Le rôle du Conseil académique restreint**

La procédure d'avancement de grade des enseignants-chercheurs prévoit l'examen des dossiers de candidature par le Conseil académique réuni en formation restreinte (CACr). Le CACr dispose pour guider ses choix en toute équité :

- d'un tableau homogénéisé des notations issu de la Commission d'harmonisation
- des avis synthétiques sur les candidats saisis sur l'application ELECTRA.
- en séance, des rapports des deux rapporteurs pour chaque candidat et présentés à la demande de membres du CACr.

Afin de respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et conformément aux LDG ministérielles et à la politique de l'université, le CACr dispose également pour l'éclairer d'un certain nombre de données chiffrées genrées relatives au nombre de promouvables, de candidats, etc...

Pour l'examen des propositions d'avancement, le CACr est invité à tenir compte de l'équilibre global de la carrière des candidats et des priorités ministérielles fixées par ses LDG. Une attention est portée sur l'implication des candidats en matière d'activités et de responsabilités pédagogiques, ainsi qu'à leurs responsabilités administratives locales y compris directions de structures de recherche.

Les possibilités de promotions sont limitées au contingent fixé par le ministère.

### **- Etape 4 : Le rôle du Président de l'université**

Le Président prononce, par délégation de la Ministre, les promotions sur proposition du CACr.

### **- Etape 5 : Le rôle de la direction des ressources humaines**

Dès le lendemain du CACr et de la décision du Président, la DRH saisit les promotions sur l'application ELECTRA et informe individuellement les agents promus et non promus. Dans les semaines qui suivent, elle procède à l'établissement des arrêtés de changement de grade pour la prise en charge administrative et financière des personnels concernés.

## **IV. Modalités de changement de section du Conseil National des Universités (CNU)**

### **- Etape 1 : Demande de l'enseignant-chercheur**

L'enseignant-chercheur intéressé par un changement de section CNU transmet à la direction des ressources humaines une demande écrite dans laquelle il mentionne sa section actuelle et celle qu'il souhaite intégrer et les motivations qui ont conduit à cette demande.

### **- Etape 2 : Instruction de la demande par la direction des ressources humaines**

A réception de la demande, la DRH fait parvenir un courrier au Directeur ou Directrice de la composante d'affectation de l'intéressé lui demandant de réunir les membres de la section CNU que l'intéressé souhaite intégrer afin de recueillir un avis.

### **- Etape 3 : Avis du Conseil académique réuni en formation restreinte**

A réception de l'avis transmis par la composante, la demande est présentée en cac restreint pour avis :

- **si avis positif**, la modification de CNU est accordée. L'intéressé en est informé par la DRH et un arrêté de changement de CNU signé du Président de l'université est produit avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> septembre de l'année universitaire suivante.

- **si avis négatif**, la modification de CNU n'est pas accordée. L'intéressé en est informé par la DRH qui lui précise les motivations ayant conduit à ce refus.

### **- Etape 4 : Mise à jour du système d'information RH et remontée au MESRI**

La DRH saisit la nouvelle section CNU de l'agent dans son application informatique de gestion des personnels (SIRH) pour prise en compte de ce changement de section dans les remontées d'informations au ministère, en vue notamment des calculs de promotion et de l'établissement de la liste des promouvables par section. Le changement de discipline de l'agent entraîne également celui de l'emploi occupé.

## V. Promotion au corps des professeurs d'universités

### V.1 Les Lignes directrices de gestion ministérielles de promotion de corps

Conformément aux dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, les LDG de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables à l'ensemble des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation du 20 octobre 2020 (NOR : ESRH2028821X) ont été publiées au BO n°44 du 19 novembre 2020.

En application du protocole d'accord signé le 12 octobre 2021 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières, le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 crée une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés autorisant les établissements publics d'enseignement supérieur à mettre en œuvre une opération de promotion de corps qui concernera sur sa durée (2021 à 2025, voire 2026) 2 000 maîtres de conférences et assimilés, soit 400 par an, avec deux contingents distincts mais concomitants au titre de 2021 et de 2022 (soit 800 en 2022), l'un prenant effet au 1er septembre 2021, l'autre au 1er septembre 2022.

Ainsi que prévu à l'article 4 du décret du 20 décembre 2021 précité, cette opération de promotion de corps (dite aussi « repyramidage ») de maîtres de conférences (MCF) en professeurs des universités (PR) implique l'édiction de lignes directrices de gestion afin de déterminer les orientations générales du dispositif et de préciser les éléments de procédure.

Ces LDG relatives à la promotion interne des enseignants chercheurs sont édictées au niveau national. Elles doivent être complétées ou adoptées au niveau de chaque établissement devant mettre en œuvre le dispositif dit de « repyramidage ».

Elles modifient les LDG ministérielles du 20 octobre 2020 (NOR : ESRH2028821X) publiées au BO n° 44 du 19 novembre 2020 et s'insèrent dans un III (nouveau) de l'annexe n° 1 à ces LDG sous le titre : « Promotions de corps ».

#### I Présentation du dispositif

Le décret précité du 20 décembre 2021 est directement issu du protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations signé le 12 octobre 2020. Un des objectifs portés par cet accord est d'amener le nombre des professeurs d'université à un socle minimal de 18 000 personnes (contre un peu plus de 15 000 actuellement) et de rapprocher ainsi le ratio professeurs des universités/maîtres de conférences de celui observé pour les directeurs de recherche/chargés de recherche, soit un objectif de 40% de PR pour 60% de MCF. Le présent dispositif participe de cet objectif en prévoyant un dispositif de 2000 promotions internes d'ici 2026 dans le corps des professeurs.

Les personnels concernés par le repyramidage sont les maîtres de conférences de classe normale et hors-classe régis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 ainsi que les enseignants-chercheurs appartenant aux corps dits « assimilés » énumérés

à l'article 1er du décret du 20 décembre 2021. Pour les titulaires dits du « 1er grade » (c'est à dire de classe normale) vient s'ajouter une condition de dix années de services effectifs dans le grade. Les candidats doivent être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches. Toutes les conditions sont appréciées au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la liste de nomination est proposée. Par exemple, pour les nominations proposées en 2021, les conditions s'apprécient au 1er janvier 2021.

Un arrêté ministériel réparti entre les établissements publics d'enseignement supérieur le nombre de promotions internes pouvant être ouvertes par cette voie. L'arrêté du 20 décembre 2021 a réparti ces possibilités au titre des années 2021 et 2022. Pour ce faire, il tient compte des ratios entre membres des corps de PR et de MCF (et assimilés) dans les différentes sections du CNU, du CNU santé et du CNAP en privilégiant les sections particulièrement défavorisées. Il tient également compte de la répartition des mêmes effectifs PR/MCF au sein des établissements par sections du CNU et vise un objectif de répartition des promotions au niveau national de  $\frac{3}{4}$  de MCF hors classe promus pour  $\frac{1}{4}$  de MCF de classe normale.

Lorsqu'une possibilité de promotion n'a pas pu déboucher sur une nomination, la reprogrammation de cette possibilité pourra être examinée au titre de l'année 2026 dans les conditions fixées au dernier alinéa de l'article 3 du décret (si le nombre total de promotions est inférieur à 2 000). Préalablement à la phase de répartition des possibilités de promotion par sections au sein des établissements sur décision du conseil d'administration (ci-infra), les établissements s'assureront de l'existence d'un vivier suffisant au regard de la possession de la HDR.

Un dernier arrêté pourrait être pris pour l'année 2026 au cas où les années précédentes n'auraient pas permis d'atteindre l'objectif des 2 000 promotions attendues. Les établissements sont toutefois invités à pourvoir la totalité des possibilités de promotions qui leur a été allouée chaque année.

## II Procédure et orientations nationales

### a) Procédure

Comme pour les avancements de grade, les enseignants-chercheurs doivent déposer une candidature pour la promotion aux corps de PR. Elle comprend une lettre de motivation et le rapport d'activités prévu à l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984 qui doivent être déposés via le module Galaxie, dans un calendrier publié sur Galaxie.

La procédure est détaillée à l'article 4 du décret du 20 décembre 2021.

- 1) Chaque année le conseil d'administration, sur proposition du chef d'établissement, répartit par disciplines les possibilités de promotions définies par l'arrêté précité, « dans le respect des priorités nationales » décrites dans la partie b) du II.
- 2) Le conseil académique et la section compétente du CNU, du CNU santé ou du CNAP donnent chacun un avis sur le dossier du candidat au regard d'une part de son aptitude professionnelle (son activité présente) et d'autre part des acquis de son expérience professionnelle (son activité passée). Dans les deux cas, sont jugés

chez le candidat son investissement pédagogique, la qualité de son activité scientifique et son investissement dans des tâches d'intérêt général, soit 6 avis pour chacune des instances. Le décret du 20 décembre 2021 ne prévoit aucune précision pour la désignation des rapporteurs du conseil académique. Ils peuvent donc être internes ou externes au conseil, ce qui permet une souplesse de gestion notamment pour faire face aux situations potentielles de conflit d'intérêts.

Les avis ne peuvent revêtir que trois formes : très favorable, favorable, réservé. A noter qu'en l'absence d'avis rendu par la section compétente du CNU ou du CNAP à la date limite de saisie des avis, l'avis est réputé rendu. En pratique, cela signifie que l'avis est dans ce cas neutralisé et que seul est pris en compte l'avis rendu par le conseil académique et celui du comité d'audition (cf. infra).

Un arrêté du MESRI fixera les modalités et le dispositif de cotation de l'ensemble de ces avis.

L'ensemble de la procédure sera dématérialisé via Galaxie.

3) Un comité d'audition, dont la composition est fixée à l'article 4 du décret du 20 décembre 2021, entend les quatre candidats (au maximum) ayant reçu les avis les plus favorables. Pour faire face aux situations potentielles de conflits d'intérêt, il est conseillé qu'un des membres du comité d'audition soit extérieur à l'établissement. Les chefs d'établissement pourront également prendre en compte la diversité des champs disciplinaires dans la composition du comité d'audition. En cas d'ex aequo entre plus de quatre candidats, le chef de l'établissement en retient quatre dans les conditions fixées au III de l'article 4 du décret du 20 décembre précité.

En se fondant sur la lettre de motivation, l'audition a pour seul objet d'éclairer la décision du chef de l'établissement « sur la motivation du candidat et sur son aptitude à exercer les missions et responsabilités dévolues aux membres du corps des professeurs des universités » (art 4 du décret du 20 décembre 2021).

4) C'est au chef de l'établissement, en tenant compte des avis du conseil académique, de la section du CNU ou du CNAP et du comité d'audition, qu'il revient d'établir la liste des nominations proposées à partir de la liste des candidats auditionnés, sur la base des orientations générales fixées dans les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans renoncer à son « pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, conformément à l'article 18 de la loi du 11 janvier 1984 précitée.

## **b) Orientations générales**

Ces LDG relatives à la promotion interne des enseignants chercheurs sont édictées au niveau national. Elles doivent être complétées ou adoptées au niveau de chaque établissement.

**Au plan national**, le dispositif à trois grands objectifs sur le plan RH :

- Renforcer la capacité d'action pédagogique et scientifique : Une **augmentation des enseignants-chercheurs de niveau « professeur »** et en particulier au

sein des sections les plus éloignées de l'objectif fixé dans le protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations signé le 12 octobre 2020. Le ministère invite les établissements à tenir compte de cet objectif, notamment dans la répartition des possibilités de promotion. L'état des lieux des disciplines les plus déficitaires a été communiqué par la DGRH à chaque établissement.

- Améliorer le **déroulement de carrière** pour les maîtres de conférences expérimentés qui jouent un rôle essentiel dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche en reconnaissant leur valeur professionnelle et leurs acquis de l'expérience, sur l'ensemble des missions qu'ils assument et des activités qu'ils exercent, y compris leurs mandats syndicaux ou électifs. Les établissements sont invités à valoriser ces parcours équilibrés dans leurs lignes directrices en tenant compte lors qu'ils le peuvent de l'objectif de répartition des promotions au niveau national de  $\frac{3}{4}$  de MCF hors classe promus pour  $\frac{1}{4}$  de MCF de classe normale.

- Mettre en œuvre un dispositif qui puisse améliorer **l'accès des femmes** aux corps supérieurs. A cet égard, il convient qu'à minima les femmes soient mieux représentées dans ces voies de promotion interne que par la voie des concours et que les résultats de ces promotions respectent au niveau national de la part respective des femmes et des hommes dans les grades des maîtres de conférences. Les établissements sont invités à prendre en compte cet objectif pour chaque section CNU dans leurs choix de répartition entre disciplines notamment en anticipant l'éligibilité des maîtresses de conférences notamment en matière d'acquisition de HDR et de présence dans les viviers de recrutement.

Le ministère fera un suivi particulier de ces trois orientations et en tiendra compte dans la préparation des prochains arrêtés de répartition pour corriger les déséquilibres constatés.

- Par ailleurs, pour mémoire, il convient de respecter le décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion qui impose notamment de prendre en compte :

- Le **respect de l'égalité** entre les femmes et les hommes, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps concernés ;
- La **valeur professionnelle et les acquis de l'expérience** des agents, notamment à travers la diversité de leurs parcours académique et scientifique et des fonctions exercées tant en matière d'enseignement et de recherche que de missions d'intérêt général, les conditions particulières d'exercice de ces fonctions attestant de leur engagement professionnel, et leur capacité d'adaptation à l'évolution de leurs missions au sein de la communauté universitaire.

**Au plan local**, en fonction de la politique RH et des priorités académiques de chacun il convient de compléter ou d'adopter les présentes LDG au niveau de chaque établissement avant de mettre en œuvre le dispositif dit de « repyramidage ».

Les « LDG promotions » d'établissement doivent être « compatibles » avec les présentes lignes directrices de gestion (article 2 du décret du 29 novembre 2019). Elles doivent être débattues devant le conseil d'administration et faire l'objet d'une consultation du conseil social d'administration (actuel comité technique d'établissement).

Un bilan annuel de l'application de la LDG d'établissement doit être présenté devant ce dernier conseil, et un bilan du suivi de l'objectif d'égalité femmes hommes dans le cadre du repyramidage doit être communiqué annuellement au conseil d'administration (IV de l'article IV du décret du 20 décembre 2021).

## **V.2 Les Lignes directrices de gestion de l'établissement en matière de promotion de corps**

L'université d'Angers souhaite donner plus de collégialité au processus de sélection final des candidats. Pour cela, l'avis du Conseil académique restreint sera sollicité sur la constitution des Comités d'audition avant la désignation de leurs membres par le Président.

Pour la campagne 2022 au titre des années 2021 et 2022, l'université d'Angers vise un double objectif : privilégier les sections présentant un ratio PR/MCF défavorable et améliorer l'accès des femmes aux corps supérieurs. Pour cela, les critères suivants feront l'objet d'une attention particulière dans le choix des disciplines (sections CNU) dans lesquelles seront ouvertes des possibilités de promotions :

- un ratio PR/MCF défavorable ;
- l'existence dans la section d'un vivier d'enseignants-chercheurs éligibles comportant au moins une femme ;
- un déficit cumulé de PR et de femmes PR par rapport à la moyenne nationale, pour la section.