

DELIBERATION CA127-2023

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 le règlement intérieur de l'Université d'Angers, tels que modifiés le 15 décembre 2022 ;

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

Vu l'arrêté n° 2022-120 du 3 juillet 2022 portant délégation de signature en faveur de M. Didier BOUQUET ;

Vu les convocations envoyées aux membres du Conseil d'Administration le 14 décembre 2023 ;

Objet de la délibération : LDG Promotion et valorisation des parcours (repyramidage PR)

Le Conseil d'Administration, réuni en formation plénière le jeudi 21 décembre 2023, le quorum étant atteint, arrête :

La progression des lignes directrices de gestion des parcours dans le cadre de la promotion et la valorisation des parcours professionnels des enseignants-chercheurs titulaires et assimilés pour 2024 et le choix des sections de promotion sont approuvés.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 21 voix pour, 2 voix contre et 1 abstention.

Fait à Angers, en format électronique

*Pour le Président et par délégation,
Le directeur général des services*

Didier BOUQUET

Signé le 09 janvier 2024

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

Affiché et mis en ligne le : 10/01/2024

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

Annexe n°1a :

*Promotion et valorisation des parcours
professionnels des **enseignants-chercheurs
titulaires et assimilés***

Version 3

-CSA du 7 décembre 2023

-Conseil d'administration du 21 décembre 2023

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'Etat, 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-présidents.tes 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^{er} 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 – version modifiée du 10 mars 2023

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 modifié 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 oeuvre 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.

Ainsi que prévu à l'article 4 du décret du 20 décembre 2021, 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 oeuvre le dispositif dit de « repyramidage ».

Elles mettent à jour les modifications du 2 mars 2022 apportées aux LDG ministérielles du 20 octobre 2020 (NOR : ESRH2028821X) publiées au BO n° 44 du 19 novembre 2020. Ces premières modifications avaient été diffusées aux établissements et publiées sur

Galaxie en mars 2022. Ces nouvelles modifications 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 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 prévoit 2 000 promotions d'ici 2026 dans le corps des professeurs. Il participe ainsi, avec les chaires de professeurs juniors et les publications annuels d'emplois de professeurs, à atteindre l'objectif de 40 % de PR pour 60% de MCF.

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 1^{er} du décret du 20 décembre 2021. Pour les titulaires dits du « 1^{er} grade » (c'est à dire de classe normale) vient s'ajouter une condition de dix années de services effectifs cumulés dans le premier grade de ces différents corps (corps de maîtres de conférences ou assimilés).

Les candidats doivent être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches. Le doctorat d'Etat est admis en équivalence de l'habilitation à diriger des recherches. Toutes les conditions sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la liste de nomination est proposée. Par exemple, pour les nominations proposées en 2023, les conditions s'apprécient au 1^{er} janvier 2023.

Un arrêté ministériel répartit entre les établissements publics d'enseignement supérieur le nombre de promotions internes pouvant être ouvertes par cette voie. L'arrêté du 8 novembre 2022 a réparti ces possibilités au titre des années 2023 et 2024. 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 de 3/4 de MCF hors classe promu pour 1/4 de MCF de classe normale au niveau national.

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 ou au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines par décision du conseil d'administration (ci-infra), les établissements s'assureront de l'existence d'un vivier au regard de la possession de la HDR. Ce vivier peut être réduit — voire limité à une seule personne - dans certains établissements et/ou certaines sections. Un vivier limité ou l'absence de professeur dans une section d'un établissement ne doivent pas constituer un obstacle à l'ouverture d'une promotion dans des sections dont le pyramidage est défavorable.

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. Le dispositif fera l'objet d'une évaluation annuelle nationale.

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 modifié.

1) Chaque année le conseil d'administration, sur proposition du chef d'établissement, répartit soit par section soit au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines les possibilités de promotions définies par l'arrêté précité, « dans le respect des priorités nationales » décrites dans la partie b) du II.

2) La section compétente du CNU, du CNU santé ou du CNAP donne deux 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), en prenant en compte, dans chaque cas, à la fois son investissement pédagogique, la qualité de son activité scientifique et son investissement dans des tâches d'intérêt collectif. S'agissant des acquis de l'expérience, il conviendra de prendre en considération l'ensemble de la carrière. 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 seul sera pris en compte l'avis rendu par le comité de promotion (cf. infra). Les dossiers ainsi complétés par les avis du collègue compétent sont adressés au chef de l'établissement d'affectation de l'agent, qui les communique aux comités de promotion de l'établissement créés à cet effet.

3) Chaque comité de promotion relatif à un ou plusieurs postes ouverts dans une ou deux sections d'un même groupe de disciplines est présidé par un professeur des universités ou un membre d'un corps assimilé.

Le comité de promotion doit comprendre en sus à minima quatre membres du corps des professeurs des universités ou d'un corps assimilé dont au moins deux membres de chaque discipline pour laquelle une ou plusieurs candidatures ont été déclarées recevables. Le président et les membres du comité de promotion sont désignés par le conseil académique ou par l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, en formation restreinte aux professeurs d'université et corps assimilés. Les établissements doivent s'efforcer de désigner au moins une moitié de membres extérieurs à l'établissement.

Il est recommandé de veiller, dans la désignation des spécialistes de la discipline, à la diversité des champs disciplinaires concernés au sein de la ou des sections concernées.

Les établissements doivent s'efforcer de désigner au moins 40% de personnes de chaque sexe parmi les membres du comité de promotion.

La composition du comité de promotion est rendue publique avant le début de ses travaux.

Comme la section compétente du CNU, chaque comité de promotion rend deux avis sur le dossier de chaque candidat. L'un des avis porte sur l'aptitude professionnelle et l'autre sur les acquis de leur expérience professionnelle en prenant en compte, dans chaque cas, à la fois leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt collectif. Chacun des deux avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

Un arrêté du MESR fixera les modalités et le dispositif de cotation de l'ensemble de ces avis. L'ensemble de la procédure sera dématérialisé via Galaxie.

4) Le comité de promotion examine l'ensemble des dossiers et auditionne, dans la limite de quatre candidats par emploi ouvert à cette voie d'accès par promotion interne, ceux qui ont reçu les avis les plus favorables.

Si les critères fixés par les lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours dont relève la présente annexe et par les lignes directrices de gestion de l'établissement ne permettent pas d'arrêter la liste des candidats à auditionner, le chef de l'établissement

fait usage de son pouvoir d'appréciation défini par les dispositions de l'article L.523-1 du code général de la fonction publique.

L'audition a pour 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 ou des corps assimilés.

5) A l'issue des auditions, le comité de promotion établit, pour chaque possibilité de promotion, les comptes rendus de chacune des auditions et les adresse au chef d'établissement, accompagnés de la liste classée par ordre alphabétique des candidats auditionnés.

6) C'est au chef d'établissement qu'il revient d'établir la liste des nominations proposées dans le corps de professeur des universités ou corps assimilés, sur la base des orientations générales fixées dans les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours dont relève la présente annexe, 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 L.413-1 du code général de la fonction publique.

7) Les candidats qui en font la demande obtiennent communication des avis ainsi que du PV d'audition. L'appréciation portée sur les autres candidats doit être occultée.

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 enjoint les établissements à contribuer au respect 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 maitres 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 lorsqu'ils le peuvent de l'objectif de répartition des promotions au niveau national de 3/4 de MCF hors classe promus pour 1/4 de MCF de classe normale.

- Mettre en oeuvre un dispositif qui puisse améliorer l'accès des femmes aux corps supérieurs. A cet égard, il convient que 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 la part respective des femmes et des hommes dans les grades de maîtres de conférences. Les établissements sont invités à prendre en compte cet objectif pour chaque section du 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 oeuvre 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 comité social d'administration.

Un bilan annuel de l'application de la LDG d'établissement doit être présenté devant ce dernier comité, 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 (V de l'article 4 du décret du 20 décembre 2021 modifié).

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

I- Processus de désignation des sections visées par les repyramidages LPR

L'université d'Angers vise un double objectif : privilégier les disciplines présentant une répartition PR-MCF les plus éloignées de la cible ministérielle 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 groupes de disciplines et de leurs sections CNU dans lesquelles seront ouvertes des possibilités de promotion :

- une répartition PR-MCF la plus éloignée de la cible ministérielle de 40 % de PR et de 60% de MCF ;
- l'existence dans le groupe de disciplines et dans la ou les sections visées (au plus deux par groupe) d'un vivier identifié d'enseignant.es-chercheur.es éligibles comportant au moins une femme ;
- un déficit cumulé de PR et de femmes PR par rapport à la moyenne nationale pour le groupe de disciplines ou pour la ou les sections visées.

II- Procédure d'analyse des candidatures, rappel de la procédure

Selon le Décret no 2021-1722 du 20 décembre 2021 modifié par le Décret no 2023-172 du 9 mars 2023, la procédure d'analyse des candidatures suit 3 étapes:

- 1) l'avis sur dossier du CNU sur l'aptitude professionnelle (activité présente) d'une part, sur les acquis de l'expérience professionnelle (activité passée) d'autre part, de la/du candidat.e ;
- 2) l'avis sur dossier du Comité de promotion sur l'aptitude professionnelle d'une part, sur les acquis de l'expérience professionnelle d'autre part, de la/du candidat.e ;
- 3) dans la limite de quatre candidat.es par emploi ouvert à la voie d'accès par promotion interne, l'audition par le Comité de promotion des meilleures candidatures. Celui-ci rédige un rapport.

En considération de l'ensemble de ces avis, la/le Président.e de l'université établit la liste des nominations proposées dans le corps des professeurs des universités ou corps assimilés, sur la base des orientations fixées dans les lignes directrices de gestion.

III- Composition du Comité de promotion et calendrier de ses travaux

III-1- Composition du Comité de promotion.

Selon le Décret no 2021-1722 du 20 décembre 2021 modifié, « chaque comité de promotion relatif à un ou plusieurs postes ouverts dans une ou deux sections d'un même groupe de disciplines est présidé par un professeur des universités ou un membre d'un corps assimilé. Il doit comprendre en sus à minima quatre membres du corps des professeurs des universités ou d'un corps assimilé dont au moins deux

membres de chaque discipline pour laquelle une ou plusieurs candidatures ont été déclarées recevables. Le président et les membres du comité de promotion [...] sont désignés par le conseil académique en formation restreinte. La composition du comité de promotion est rendue publique avant le début de ses travaux ».

A l'université d'Angers, le Comité de promotion comprend un.e représentant.e du Président de l'université, un.e ou des représentant.es des directrices/directeurs de composantes et des membres extérieurs à l'établissement, spécialistes des disciplines concernées par la promotion interne LPR. (Pour une section CNU visée par la promotion interne, les spécialistes de la discipline relèvent de cette même section ou de ses sections voisines au sens de ce même CNU – <https://conseil-national-des-universités.fr/cnu/>). Conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles et sauf situation exceptionnelle, le Comité de promotion comprend au moins 40% de personnes de chaque sexe parmi ses membres et au moins la moitié de ses membres sont extérieurs à l'établissement.

Afin d'éviter des situations de conflit d'intérêt, une charte du membre est mise en place. (Le Comité de promotion est un jury d'examen – et non de concours – et les règles déontologiques usuelles dans ce cadre s'appliquent.)

III-2- Calendrier des travaux du Comité de promotion.

La date de fin des travaux d'évaluation des CNU fixe celle du début des travaux du Comité de promotion qui reçoit à cette fin, les dossiers des candidat.es accompagnés des avis des CNU. Ces travaux comportent :

- a) l'attribution des avis sur chaque candidature ;
- b) pour chaque emploi ouvert à la voie d'accès par promotion interne, la sélection des candidat.es à auditionner ;
- c) les auditions et la rédaction de leurs comptes rendus.

IV- Modalités de fonctionnement du Comité de promotion

IV-1- Rôle de la/du Président.e du comité de promotion.

La/le représentant.e du Président de l'université préside le Comité de promotion. Elle/il est le garant de l'égalité de traitement des candidat.es et s'assure du respect de l'application des critères d'évaluation et des objectifs fixés par les lignes directrices de gestion.

IV-2- Organisation matérielle

L'organisation matérielle des travaux du Comité de promotion (réservation de salle, logistique associée aux membre externes, etc.) est assurée par la ou les composantes concernées par la promotion interne LPR. Un.e vice-président.e du Comité de promotion peut être désigné.e à cette fin parmi les représentant.es des directrices/directeurs de composantes, membres du Comité.

IV-3- Avis du Comité de promotion sur chaque candidature

Le Comité de promotion attribue, sur dossier et pour chaque candidature, deux avis selon la cotation A (Très favorable), B (Favorable) ou C (Réservé) et portant sur l'aptitude professionnelle d'une part, sur l'expérience professionnelle d'autre part.

Le comité de promotion est invité à compléter ses avis par une appréciation littérale sur le dossier de chaque candidat.e. Ces avis sont communiqués aux candidat.es via Galaxie.

IV-4- Décision d'audition des candidats

Il revient au Comité de promotion de définir, pour chaque emploi ouvert à la voie d'accès par promotion interne, la liste des candidats à auditionner, dans la limite de quatre.

Les au plus quatre candidat.es à auditionner sont celles et ceux ayant obtenu les avis les plus favorables émis par les CNU et par le Comité de promotion. Exemple :

| Agents | N°1 | N°2 | N°3 | N°4 | N°5 | Auditionnés |
|-------------------|---------------------|---------------------|------------|------------|------------|--|
| Avis cas 1 | 4A | 4A | 4A | 4A | 3A, 1B | Les agents 1, 2, 3, 4 |
| Avis cas 2 | 4A | 4A | 3A, 1B | 2A, 2B | 1A, 3B | Les agents 1, 2, 3, 4 |
| Avis cas 3 | 4A | 4A | 3A, 1B | 3A, 1B | 3A, 1B | Les agents 1, 2 et 2 parmi 3, 4, 5 choisis par application des LDG |
| Avis Cas 4 | 2A, 2 sans avis CNU | 2A, 2 sans avis CNU | 3A, 1B | 3A, 1B | 3A, 1B | En l'absence d'avis du CNU, l'avis du COP est doublé. Les agents 1, 2 et 2 parmi 3, 4, 5 choisis par application des LDG |

En cas d'ex aequo de plus de quatre candidats, le Comité de promotion départage les candidat.es à auditionner sur les critères suivants :

- i. le principe d'égalité et de représentativité entre les femmes et les hommes, en tenant compte pour la ou les sections visées, de la part respective des femmes et des hommes dans les grades de maîtres de conférences ;
- ii. le contexte d'exercice à l'université d'Angers et donc, les avis les plus favorables émis par le Comité de promotion et en particulier, ceux relatifs à l'aptitude professionnelle (activité présente au sein de l'établissement).

Dans le cas où ces critères ne suffiraient pas au Comité de promotion à départager les candidat.es, il revient à la/au Président.e de l'université d'arrêter la liste en faisant

usage de son pouvoir d'appréciation défini par les dispositions de l'article L.523-1 du code général de la fonction publique.

IV-5- Audition des candidats

Il est conseillé au Comité de promotion de fixer au plus tôt les dates d'audition en tenant compte des contraintes de ses membres, ainsi que de préciser les modalités des auditions.

Dans le cas d'un.e candidat.e retenu.e pour audition sur plusieurs emplois ouvert à la voie d'accès par promotion interne, ce/cette candidat.e n'est auditionné.e qu'une seule fois par le Comité de promotion. (La motivation de la/du candidat.e et son aptitude à exercer les missions et responsabilités dévolues aux membres du corps des professeurs des universités ou des corps assimilés, ne dépendent en effet pas d'un numéro d'emploi ouvert à la voie d'accès par promotion interne.)

Il est important que les candidat.es soient auditionné.es selon les mêmes modalités et que celles-ci leur soient préalablement communiquées (égalité de traitement des candidat.es). Elles peuvent tenir compte des usages courants dans les disciplines concernées par la promotion interne.

Afin de contribuer à l'information portée à la/au Président.e, il est demandé que chaque audition évalue et apprécie :

- a) la capacité de la/du candidat à synthétiser sa valeur professionnelle et ses acquis de l'expérience, notamment à travers la diversité de son parcours académique et scientifique et des fonctions exercées tant en matière :
 - d'enseignement
 - de recherche
 - de missions d'intérêt général ;
- b) les conditions particulières d'exercice de ces fonctions attestant de l'engagement professionnel de la/du candidat.e ;
- c) la capacité d'adaptation de la/du candidat.e à l'évolution des missions au sein de la communauté universitaire en général et celle de l'université d'Angers en particulier ;
- d) la qualité et la faisabilité du projet de la/du candidat.e dans les fonctions de professeur des universités.

Le comité de promotion pourra avoir recours à la visioconférence (Microsoft Teams par défaut) pour (partie de) ses membres sous réserve que les conditions usuelles en la matière soient satisfaites :

- pouvoir identifier à tout moment les personnes participant à la réunion et garantir que seules les personnes autorisées sont présentes ;
- garantir aux participants la possibilité d'intervenir et de participer effectivement aux débats ;
- garantir un débit continu des informations visuelles et sonores, la sécurité et la confidentialité des données transmises, la fiabilité du matériel utilisé.

A l'issue des auditions, le comité de promotion établit, pour chaque emploi ouvert à la voie d'accès par promotion interne, un rapport d'auditions comprenant :

- la liste classée par ordre alphabétique des candidats auditionnés ;
- ~~le descriptif du déroulement des auditions;~~
- les comptes rendus de chacune des auditions.

IV-6- Pièces à produire par le Comité de promotion

A l'issue de ses travaux, le comité de promotion adresse au Président de l'université :

- ses avis sur chaque candidature ;
- la liste classée par ordre alphabétique des candidats auditionnés ;
- ~~le descriptif du déroulement des auditions;~~
- son ou ses rapport(s) d'auditions.

Le Comité de promotion n'est pas autorisé à fournir aux candidat.es la moindre information relative à ses délibérations.

V- Fin des travaux et communication des résultats

La/le Président.e de l'université établit la liste des nominations proposées dans le corps des professeurs des universités ou corps assimilés, au vu des avis émis par le CNU et par le Comité de promotion et sur la base des orientations fixées dans les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels, 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 L.413-1 du code général de la fonction publique.

Cette liste de nominations proposées est adressée au Ministère qui juge de sa recevabilité et établit le cas échéant, les décrets de nomination.

Les candidat.es sont informé.es de la décision de la/du Président de l'université. Les candidats qui en font la demande obtiennent communication des avis ainsi que du PV d'audition, l'appréciation portée sur les autres candidat.es étant occultée. Les candidat.es dont la candidature n'a pas été retenue peuvent, à leur demande, en obtenir les motifs.

Pyramidage des enseignants-chercheurs par section du CNU

(En 2020 au national)

Repyramidage au titre de 2024 (4 possibilités)

| | Section CNU | Libellé section CNU | MCF UA 2023 | PR UA 2023 | PR UA F 2023 | Part PR UA | Delta UA par rapport à la cible | Diff PR UA - PR N | Diff PRF UA - PRF N | HDR recevables | HDR F recevables | Proposition 2024 (4 promotions) | Servis 2021-2022-2023 | PR CE 2024 |
|------------------|-----------------|---------------------|-------------|------------|--------------|---------------|---------------------------------|-------------------|---------------------|----------------|------------------|---------------------------------|-----------------------|------------|
| DEG | G1 | 01 | 13 | 7 | 3 | 35,0% | -5,0% | 1,6% | 3,2% | 3 | 2 | | | |
| | | 02 | 10 | 6 | 3 | 37,5% | -2,5% | -0,6% | 17,9% | 4 | 1 | | | 1 PR |
| | | 03 | 2 | 2 | 0 | 50,0% | 10,0% | 8,0% | -23,1% | 1 | 0 | | | |
| | | 04 | 1 | 1 | 0 | 50,0% | 10,0% | 17,9% | -24,8% | 0 | 0 | | | |
| | Total G1 | | 26 | 16 | 6 | 38,1% | -1,9% | 2,6% | 3,4% | 8 | 3 | | 0 | |
| | G2 | 05 | 15 | 7 | 1 | 31,8% | -8,2% | -0,7% | -11,5% | 1 | 0 | | | 1 PR |
| 06 | | 26 | 10 | 5 | 27,8% | -12,2% | 3,9% | 12,1% | 3 | 1 | | | 1 PR | |
| Total G2 | | 41 | 17 | 6 | 29,3% | -10,7% | 1,6% | 3,8% | 4 | 1 | | 0 | | |
| LSH | G3 | 07 | 3 | 1 | 0 | 25,0% | -15,0% | -6,0% | -55,7% | 0 | 0 | | | |
| | | 08 | 3 | 0 | 0 | 0,0% | -40,0% | -33,6% | #DIV/0! | 1 | 0 | | 1 | 1 PR |
| | | 09 | 7 | 3 | 3 | 30,0% | -10,0% | -5,6% | 49,7% | 2 | 2 | | | |
| | | 10 | 1 | 1 | 1 | 50,0% | 10,0% | 11,1% | 49,4% | 0 | 0 | | | |
| | | 11 | 17 | 5 | 3 | 22,7% | -17,3% | -1,2% | 1,5% | 2 | 1 | | | |
| | | 12 | 2 | 0 | 0 | 0,0% | -40,0% | -23,2% | -47,3% | 0 | 0 | | | |
| | G4 | 14 | 9 | 2 | 1 | 18,2% | -21,8% | -6,7% | -5,2% | 0 | 0 | | | 1 PR |
| | | Total G3 | | 42 | 12 | 8 | 22,2% | -17,8% | -6,1% | 12,8% | 5 | 3 | | 1 |
| | G4 | 16 | 19 | 8 | 4 | 29,6% | -10,4% | 0,5% | 3,2% | 2 | 0 | | 1 | |
| | | 17 | 1 | 0 | 0 | 0,0% | -40,0% | -40,9% | -27,2% | 1 | 0 | | | |
| | | 19 | 7 | 2 | 0 | 22,2% | -17,8% | -5,0% | -36,6% | 0 | 0 | | 1 | |
| | | 21 | 6 | 3 | 0 | 33,3% | -6,7% | -2,0% | -36,5% | 0 | 0 | | | |
| | | 22 | 10 | 5 | 1 | 33,3% | -6,7% | -4,0% | -8,9% | 0 | 0 | | | |
| | | 23 | 17 | 8 | 2 | 32,0% | -8,0% | 0,0% | -2,0% | 1 | 0 | | 1 | |
| 24 | | 0 | 1 | 0 | 100,0% | 60,0% | 63,8% | -36,2% | 0 | 0 | | | | |
| Total G4 | | 60 | 27 | 7 | 31,0% | -9,0% | -1,7% | -9,0% | 4 | 0 | | 3 | | |
| Sciences | G5 | 25 | 17 | 8 | 0 | 32,0% | -8,0% | -5,6% | -6,2% | 8 | 0 | | | 1 PR |
| | | 26 | 4 | 4 | 0 | 50,0% | 10,0% | 14,7% | -16,3% | 0 | 0 | | | |
| | | 27 | 16 | 7 | 0 | 30,4% | -9,6% | 1,3% | -19,6% | 2 | 1 | | 1 | |
| | Total G5 | | 37 | 19 | 0 | 33,9% | -6,1% | 1,4% | -15,6% | 10 | 1 | | 1 | |
| | G6 | 28 | 2 | 1 | 0 | 33,3% | -6,7% | -4,8% | -16,9% | 2 | 1 | | | |
| | | 30 | 6 | 7 | 0 | 53,8% | 13,8% | 12,5% | -15,4% | 1 | 0 | | | |
| | Total G6 | | 8 | 8 | 0 | 50,0% | 10,0% | 10,8% | -16,4% | 3 | 1 | | 0 | |
| | G7 | 31 | 4 | 2 | 0 | 33,3% | -6,7% | 0,0% | -24,0% | 1 | 0 | | 1 | |
| | | 32 | 8 | 6 | 0 | 42,9% | 2,9% | 10,9% | -27,0% | 2 | 0 | | | |
| | | 33 | 1 | 0 | 0 | 0,0% | -40,0% | -37,0% | -25,8% | 0 | 0 | | 1 | |
| Total G7 | | 13 | 8 | 0 | 38,1% | -1,9% | 4,3% | -25,6% | 3 | 0 | | 1 | | |
| G8 | 36 | 6 | 3 | 2 | 33,3% | -6,7% | 1,0% | 53,0% | 2 | 1 | | | 1 PR | |
| | Total G8 | | 6 | 3 | 2 | 33,3% | -6,7% | 1,0% | 53,1% | 2 | 1 | | 0 | |
| G9 | 60 | 10 | 2 | 0 | 16,7% | -23,3% | -16,8% | -9,9% | 1 | 0 | | (visé 2023) | | |
| | 61 | 17 | 13 | 3 | 43,3% | 3,3% | 11,3% | 12,3% | 4 | 1 | | 2 (SV) | | |
| | 62 | 7 | 2 | 0 | 22,2% | -17,8% | -13,3% | -23,5% | 1 | 0 | | | | |
| | 63 | 2 | 1 | 0 | 33,3% | -6,7% | -1,8% | -11,5% | 0 | 0 | | | 1 PR | |
| Total G9 | | 36 | 18 | 3 | 33,3% | -6,7% | -0,5% | 4,0% | 6 | 1 | | 2 | | |
| G10 | 64 | 11 | 2 | 1 | 15,4% | -24,6% | -12,1% | 21,2% | 4 | 1 | | (visé 2023) | 1 PR | |
| | 65 | 9 | 8 | 3 | 47,1% | 7,1% | 19,1% | -3,1% | 3 | 2 | | 2 | | |
| | 66 | 7 | 3 | 0 | 30,0% | -10,0% | 3,3% | -28,6% | 3 | 2 | | | | |
| | 67 | 5 | 1 | 0 | 16,7% | -23,3% | -10,9% | -31,6% | 1 | 0 | | | | |
| | 68 | 7 | 2 | 1 | 22,2% | -17,8% | -9,7% | 21,4% | 3 | 0 | | | | |
| | 69 | 3 | 4 | 2 | 57,1% | 17,1% | 27,5% | 15,5% | 0 | 0 | | | | |
| Total G10 | | 42 | 20 | 7 | 32,3% | -7,7% | 4,1% | 2,4% | 14 | 5 | | 2 | | |
| Pluridisc | G12 | 71 | 1 | 0 | 0 | 0,0% | -40,0% | -21,8% | -43,8% | 0 | 0 | | | |
| | | Total G12 | | 1 | 0 | 0 | 0,0% | -40,0% | -21,8% | -43,8% | 0 | 0 | | 0 |
| Santé mono | Pharma | 85 | 6 | 4 | 2 | 40,0% | 0,0% | 14,9% | 11,0% | 2 | 1 | | 1 | 1 PR |
| | | 86 | 12 | 3 | 0 | 20,0% | -20,0% | -12,5% | -43,1% | 2 | 1 | | | |
| | | 87 | 7 | 5 | 3 | 41,7% | 1,7% | 16,2% | 17,4% | 0 | 0 | | | |
| | | Total Pharma | | 25 | 12 | 5 | 32,4% | -7,6% | 4,2% | -0,1% | 4 | 2 | | 1 |
| | | | 337 | 160 | 44 | 32,2% | -7,8% | | | | | 11 | | |

| |
|---|
| Légende |
| Delta UA < -10 % par rapport à la cible |
| Diff PRUA - PRNat < 0 |
| Diff PRFUA - PRFNat < 0 |

7.1 LDG promotion et valorisation – procédure de repyramidage PR

Annexe 1a - Promotion et valorisation des parcours professionnels des enseignants-chercheurs titulaires et assimilés

V. Promotion au corps des professeurs d'universités

- Une actualisation des nouvelles LDG MESR (10 mars 2023)
- Une actualisation des LDG UA
 - Sur le choix de sections
 - Des précisions sur la constitution du comité de promotions
 - Des précisions sur le choix des candidats à auditionner
- *À noter : modification du calendrier ministériel avec pour objectif de publier les décrets de nominations des lauréats avant la date d'entrée en vigueur de la promotion, soit le 1er septembre 2024*

LDG promotion et valorisation – choix des sections CNU au titre de 2024

Procédure (décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 modifié)

| Qui | Fait quoi | Comment |
|------------------------|--|---|
| Le CA | Répartit chaque année, soit par section soit au niveau de 2 sections d'un même groupe de disciplines, les possibilités de promotions | Sur proposition du Président, dans le respect des priorités nationales et des LDG |
| Les EC éligibles | Déposent sur ELECTRA leur candidature | Rapport d'activité et lettre de motivation |
| Le CNU | Donnent un avis sur le dossier du candidat (très favorable, favorable, réservé) | Aptitude professionnelle Acquis de son expérience professionnelle |
| Le CACr | Désigne un Comité de promotion « relatif à un ou plusieurs postes ouverts dans une ou deux sections d'un même groupe disciplinaire » | Membres PR ou assimilés. Le président du comité et au moins 4 autres membres dont au moins 2 de chaque discipline. La composition du comité est rendue publique |
| Le comité de promotion | Etablit un avis sur chaque dossier Auditionne, par emploi ouvert, les au plus 4 meilleurs candidats Rend un rapport d'audition et une liste des auditionnés, par emploi ouvert | Chaque avis (très favorable, favorable, réservé) porte sur: 1- l'aptitude professionnelle 2- l'expérience professionnelle Si plus de 4 candidats et en cas d'ex aequo, sélection par les critères définis dans les LDG. A défaut décision du Président |
| Le président | Etablit la liste des candidats dont la nomination est proposée | |

- La voie temporaire d'accès au corps des PR (campagne de promotion interne au titre de l'année 2024)

Le calendrier 2024

- **11 janvier 2024** : date limite des réunions du CA pour la répartition par disciplines des possibilités de promotion allouées
- **Du 26 janvier au 24 février 2024** : dépôt des candidatures dans ELECTRA
- **Du 13 mars au 20 avril 2024** : travaux des CNU
- **Du 25 avril au 5 juin 2024** : travaux des comités de promotion
- **Avant le 15 juin 2024** : proposition de nomination par le Président

Possibilités de promotion et recommandations du MESR

- **4 possibilités de promotion en 2024** (et 4 en 2025)
- **Pas de sections recommandées par le MESR pour l'UA en 2024**

- La voie temporaire d'accès au corps des PR (campagne de promotion interne au titre de l'année 2024)

Les lignes directrices de gestion (critères de choix des sections)

L'université d'Angers vise un double objectif : privilégier les disciplines présentant une répartition PR/MCF les plus éloignées de la cible ministérielle 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 groupes de disciplines et de leurs sections CNU dans lesquelles seront ouvertes des possibilités de promotions :

- une répartition PR-MCF la plus éloignée de la cible ministérielle de 40 % de PR et de 60 % de MCF ;
- l'existence dans le groupe de disciplines et dans la ou les sections visées (au plus deux par groupe) 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 le groupe de disciplines ou pour la ou les sections visées.

Avis CSA sur la modification des LDG – annexe 1a : 8 votants, 5 votes contre et 3 abstentions

- La voie temporaire d'accès au corps des PR (campagne de promotion interne au titre de l'année 2024)

Le conseil d'administration répartit, soit par section soit au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines, les possibilités de promotions internes allouées à l'université au titre de 2024 (4 possibilités), sur proposition du Président

- Les groupes disciplinaires avec viviers (dont F) loin de la cible des 40%
 - Le groupe G2 (CNU 06) : 3 MCF dont 1 F (*1 PR CE24, CNU 06*)
 - Le groupe G3 (CNU 08, 09, 11) : 5 MCF dont 3 F (*1 PR CE24, CNU 08*)
 - Le groupe G10 (CNU 64, 66, 67, 68) : 11 MCF dont 3 F (*1 PR CE24, CNU 64*)

- La voie temporaire d'accès au corps des PR (campagne de promotion interne au titre de l'année 2024)

Le conseil d'administration répartit, soit par section soit au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines, les possibilités de promotions internes allouées à l'université au titre de 2024 (4 possibilités), sur proposition du Président

- Les sections des groupes disciplinaires précédents non servies en 2021, 2022, 2023
 - Le groupe G2 (CNU 06) : 3 MCF dont 1 F (*1 PR CE24, CNU 06*)
 - Le groupe G3 (CNU 09, 11) : 4 MCF dont 3 F
 - Le groupe G10 (CNU 64, 66, 67, 68) : 11 MCF dont 3 F (*1 PR CE24, CNU 64*)

- La voie temporaire d'accès au corps des PR (campagne de promotion interne au titre de l'année 2024)

Le conseil d'administration répartit, soit par section soit au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines, les possibilités de promotions internes allouées à l'université au titre de 2024 (4 possibilités), sur proposition du Président

- Proposition de sections à viser parmi chaque groupe précédent
 - Le groupe G3, CNU 09 : 2 MCF dont 2 F
 - Le groupe G3, CNU 11 : 2 MCF dont 1 F
 - Le groupe G10, CNU 66 : 3 MCF dont 2 F
 - Le groupe G10, CNU 67 et 68 : 4 MCF dont 0F

- La voie temporaire d'accès au corps des PR (campagne de promotion interne au titre de l'année 2024)

Le conseil d'administration répartit, soit par section soit au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines, les possibilités de promotions internes allouées à l'université au titre de 2024 (4 possibilités)

- Il est proposé que le CA se prononce sur les possibilités de promotion au titre de 2024 :
 - Section CNU 09 du groupe 3 : 1 promotion
 - Section CNU 11 du groupe 3 : 1 promotion
 - Section CNU 66 du groupe 10 : 1 promotion
 - Sections CNU 67 et 68 du groupe 10 : 1 promotion

POUR VOTE