

Modification des Lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation relative à la création d'une voie temporaire de promotion interne au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

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 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.

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 œuvre 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 $\frac{3}{4}$ de MCF hors classe promus pour $\frac{1}{4}$ 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 collège 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 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 lorsqu'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 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.

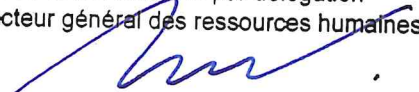
Au plan local, en fonction de la politique RH et des priorités académiques de chacun il convient de compléter ou d'adopter les présentes LDG au niveau de chaque établissement avant de mettre en œuvre le dispositif dit de « repyramidage ».

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 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).

10 MARS 2023

Pour la ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche et par délégation
Le directeur général des ressources humaines



Boris MELMOUX-EUDE