

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 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 au titre de 2021 et de 2022 (soit 800 en 2022), l'un prenant effet au 1^{er} septembre 2021, l'autre au 1^{er} 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 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 dans le grade. Les candidats doivent être titulaires 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 2021, les conditions s'apprécient au 1^{er} janvier 2021.

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 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). S'agissant des acquis de l'expérience, il conviendra de prendre en considération l'ensemble de la carrière. 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'intérêts, 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 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 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 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 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).

02 MARS 2022

Pour la ministre et par délégation
Chef de service, Adjoint au Directeur Général
des Ressources Humaines

Pierre COURAL