

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE  
ETABLISSANT LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) DE L'ETABLISSEMENT RELATIVES AUX PROMOTIONS DE  
CORPS (REPYRAMIDAGE PR DE LA LPR)**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 11 MARS 2022,**

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n°2020-1527 du 7 décembre 2020 portant création de l'Etablissement Public Expérimental Université Clermont Auvergne ;

Vu le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;

Vu les statuts de l'UCA ;

Vu l'avis du Comité Technique du 2 mars 2022 ;

**PRESENTATION DU PROJET**

L'objectif de cette délibération est d'établir les lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement relatives aux promotions internes de corps (repyramidage PR). Cette délibération vient compléter les LDG du Ministère, qui sont de facto adoptées également en même temps que les LDG de l'établissement.

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'Université Clermont Auvergne / Madame la Président du Conseil d'administration de l'Université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

**DECIDE**

Les lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement relatives aux promotions internes de corps (repyramidage PR), telles que définies ci-dessous, sont adoptées.

Membres en exercice : 41

Votes : 31

Pour : 24

Contre : 0

Abstentions : 7

**Le Président,**

**Mathias BERNARD**

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA DELIBERATION  
2022-03-11-08

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

**Modalités de recours :** En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.



## Lignes Directrices de Gestion (LDG) UCA relatives aux promotions de corps (Repyramidage PR de la LPR)

Texte d'orientation 2022, issu de la concertation auprès des membres du CP2E (février 2022), révisable annuellement

### 1- Objectif

Etablir les lignes directrices de gestion de l'établissement relatives aux promotions internes PR (repyramidage PR de la LPR), afin d'accompagner l'évaluation locale des dossiers (dont les avis CP2E) avec des critères établissement, s'appuyant notamment sur les priorités de la politique établissement.

Textes support :

- Décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;
- Arrêté du 20 décembre 2021 fixant pour l'année 2021 et 2022 la répartition par établissement du nombre de promotions internes possibles ;
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux LDG et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- LDG ministérielles relative aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des EC en lien avec la voie temporaire de promotion interne de corps ;
- Arrêté du 7 février 2022 du MESRI fixant les modalités et le dispositif de cotation de l'ensemble des avis rendus pour la promotion de corps.

### 2- Modalités d'attribution des promotions

Un arrêté ministériel attribue le nombre de possibilités à l'UCA : 8 pour 2021, 10 pour 2022 et 32 probables de 2023 à 2025 (total n=50 sur 5 ans).

L'établissement fait le choix des sections CNU concernées par ces promotions avec la volumétrie associée, et les propositions sont votées en CA (CA du 11 mars 2022 pour les promotions au titre de 2021 et 2022). Le critère principal retenu pour identifier les sections CNU éligibles pour ces promotions internes a été établi par le ministère et correspond au ratio PR/MCF. Ainsi, les sections CNU de l'établissement les plus déficitaires sur ce ratio (en intégrant les arbitrages connus au moment de l'arbitrage), et pour lesquelles les effectifs et le vivier sont suffisants, ont été retenues. Pour les campagnes 2023 à 2025, le travail de projection RH sera articulé avec les autres dispositifs permettant le recrutement de professeurs (concours 46.1, 46.3, chaires de professeur junior). Une attention particulière sera portée sur les sections CNU à faible effectif pour les campagnes 2023 à 2025.

Le dossier de candidature comprend un rapport d'activité à présenter sur les volets recherche, pédagogie et tâches d'intérêt général, une lettre de motivation et un justificatif de la possession de l'HDR.

Les personnels éligibles sont les MCF hors classe avec HDR et les MCF classe normale avec plus de 10 ans d'ancienneté avec HDR, les conditions étant appréciées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la liste de nomination est proposée. Ils déposent leur candidature *via* le module Galaxie, selon un calendrier et des modalités définis par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Pour chaque candidature, le CP2E en formation restreinte désigne deux rapporteurs PR (qui peuvent être internes ou externes au conseil, et notamment pour faire face aux situations potentielles de conflit d'intérêt), dont l'un au moins est spécialiste de la discipline du candidat. Les noms des rapporteurs sont rendus publics. Au vu de leurs rapports, le CP2E délibère en formation restreinte sur l'ensemble des activités de l'agent. Il apprécie d'une part son aptitude professionnelle (son activité présente) et d'autre part les 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, avec l'attribution pour chaque critère de la cotation A, B ou C, soit 6 avis au total. Les cotations A, B et C correspondent à des avis respectivement « très favorable », « favorable » et « réservé ».

Les avis du CP2E, le rapport d'activité et la lettre de motivation du candidat sont ensuite transmis à la section compétente du CNU qui désignent deux rapporteurs pour rendre *in fine* 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, avec l'attribution pour chaque critère de la cotation A, B ou C, soit 6 avis au total. Les cotations A, B et C correspondent à des avis respectivement « très favorable », « favorable » et « réservé ». En l'absence d'avis rendu par le CNU, l'avis est réputé rendu, ce qui signifie qu'il est neutralisé et que seuls les avis du CP2E et du comité d'audition seront pris en compte.

Les dossiers de candidature, complétés des avis des instances CNU et CP2E consultatives, sont adressés au chef d'établissement selon une procédure dématérialisée sur Galaxie.

Le chef d'établissement sélectionne au maximum quatre candidats par emploi ouvert au titre de la promotion de corps, parmi ceux ayant reçu les avis les plus favorables, pour participer à la dernière phase d'audition. En cas d'*ex aequo* entre plus de quatre candidats, le chef d'établissement en retient quatre en s'appuyant sur les LDG de l'établissement, et sur l'avis du comité spécifique (phase d'admissibilité).

Le comité spécifique devient le comité d'audition. Il est composé de quatre membres :

- Le chef d'établissement ou son représentant : le Directeur d'Institut ou la VP CP2E en cas de conflit d'intérêt
- Trois membres du corps des PR ou assimilés désignés par le chef d'établissement dont deux au moins choisis parmi les spécialistes de la discipline concernée :
  - un PR extérieur spécialiste sur proposition du CNU ou sur proposition du bureau de l'Institut en absence de retour du CNU ;
  - un PR spécialiste local : le DU si un seul laboratoire est concerné par la promotion, et sinon, et également en cas de conflit d'intérêt, un PR spécialiste local désigné par le bureau de l'Institut ;
  - un PR élu du CP2E.

Des déclarations de liens d'intérêt et d'absence de conflit d'intérêt devront être signées par les membres du comité spécifique.

A l'issu des auditions, le chef d'établissement établit la liste des candidats dont la nomination est proposée, en tenant compte de l'ensemble des avis consultatifs (CP2E, CNU et comité d'audition) et sur la base des orientations générales fixées dans les présentes LDG de l'établissement, sans renoncer à son « pouvoir d'appréciation ».

Si une possibilité de promotion n'a pas débouché sur une nomination, elle sera reprogrammée au titre de l'année 2026 (si le nombre total de promotions nationales est inférieur à 2000).

### 3- Critères LDG établissement sur le repyramidage PR

Les trois groupes d'activités sont pondérées dans l'évaluation des candidatures et du déroulement de carrière, à raison de 40 % sur les critères liés à l'activité de recherche, 40 % sur l'activité pédagogique (soit 80 % sur les missions cœur de métier) et 20 % sur les tâches d'intérêt général. Pour chaque groupe d'activité, les missions prioritaires sont précisées (**\*en gras ci-dessous**), ainsi qu'une liste de missions complémentaires. Il est rappelé qu'un avis doit être rendu pour chacun des trois volets, à la fois sur la valeur professionnelle (activité présente) et sur les acquis de l'expérience (activité passée) de l'agent (6 avis au total).

#### **Critères GÉNÉRAUX :**

Il est rappelé la spécificité de ce repyramidage PR dans les dispositifs RH existants pour le recrutement des PR (46.1, 46.3, CPJ), à savoir la promotion de corps. Ces critères généraux seront particulièrement suivis par le ministère en amont des prochains arrêtés de répartition.

- Egalité femmes/hommes : les résultats de ces promotions doivent respecter la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats. Il faut également tenir compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps concernés et pour chaque section CNU.
- Critères liés au parcours professionnel de l'agent (comme l'ancienneté dans le grade, l'ancienneté de l'HDR, les mobilités professionnelles, etc.) et dont certains pourront être précisés par section CNU.
- L'ensemble des missions exercées est à prendre en compte avec des parcours équilibrés et une répartition, si possible, proche de l'objectif de  $\frac{3}{4}$  de MCF HC promus et  $\frac{1}{4}$  de MCF de classe normale.

Sur les critères suivants liés à l'activité de recherche, enseignement et tâches d'intérêt général, les critères d'avancement de grade de l'établissement ont été repris et précisés afin de garder une cohérence avec la politique RH de l'établissement.

Le projet pédagogique et le projet de recherche pourront être décrits dans l'item « Synthèse du parcours professionnel et contexte d'exercice », sous item « Présentation d'évolution éventuelle d'activités » du dossier.

### **Critères RECHERCHE (pondération : 40 %)**

**\* Faits scientifiques marquants : 4 à 5 faits scientifiques seront choisis et décrits afin de pouvoir réaliser une évaluation qualitative des activités de recherche, en limitant le recours aux facteurs bibliométriques (cf. h-index, Impact factor, points SIGAPS),**

**\* Implication dans des activités de recherche (production scientifique régulière, adéquation avec les critères de science ouverte- par exemple le dépôt des publications dans HAL ou toute plateforme ouverte),**

Responsabilités de programmes de recherche, (ANR, Europe, International...),

Responsabilités de contrats industriels et actions pour la valorisation,

Activité de consultance, de conseil ou d'expertise,

Encadrement doctoral (taux encadrement et publications associées) et de formation par la recherche,

Rayonnement national et international : Conférences invitées présentées par le candidat, séminaires, organisation de conférences/colloques, participation à des comités scientifiques, participation à des jurys de concours, d'HDR et de thèse externes, activités éditoriales et relecture d'articles,

Responsabilités managériales (laboratoire, équipe, plateformes...),

Direction de programmes nationaux/internationaux (GDR, Réseaux...),

Prix et distinctions,

Participation aux instances dirigeantes de sociétés savantes,

Diffusion de la culture scientifique.

### **Critères PÉDAGOGIE : (pondération : 40 %)**

**\* Faits pédagogiques marquants : 4 à 5 faits pédagogiques seront choisis et décrits, évocateurs de l'engagement et de l'implication du candidat dans ce volet,**

**\* Champ disciplinaire : unité / diversité, niveau(x) d'enseignement et volumes horaires,**

**\* Responsabilités pédagogiques de groupes d'enseignements, de diplômes,**

Création d'enseignements/ de formation,

Création de ressources pédagogiques,

Actions pour l'innovation pédagogique,

Participation à des commissions,

Actions à l'international (formations dispensées à l'étranger, création de doubles diplômes),

Actions pour la formation continue et l'alternance,

Actions de vulgarisation : ouverture et liens vers les écoles/collègues, lycées, communication sur les formations,

Distinctions et prix.

### **Critères TÂCHES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (pondération : 20 %)**

**\* Responsabilités managériales locales,**

Distinctions et prix hors recherche et pédagogie,

Expertises : comités de sélection, AEREA/HCERES, ANR, ANRT, Europe, Région, Etablissement,

Participation aux commissions locales incluant des tâches administratives en lien avec les formations,

Responsabilités ou membre d'instances dirigeantes nationales,

Responsabilités ou membre d'instances dirigeantes internationales,

Critères en lien avec les priorités stratégiques de l'établissement (ex : internationalisation, science ouverte, éthique et intégrité).