

DELIBERATION

du conseil d'administration de l'Université du Mans

Séance du 10 avril 2025

**I. DELIBERATIONS, INFORMATIONS ET DEBAT D'ORIENTATION
GENERAL**

**1.1.1 – Repyramidage des enseignants chercheurs : lignes directrices de
gestion pour la campagne 2025**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

- VU** *le code de l'éducation et notamment son article L.712-3 ;*
VU *l'avis unanimement favorable du comité social d'administration réuni en séance le 13 décembre 2024 et portant sur les lignes directrices de gestion pour le repyramidage des enseignants-chercheurs pour la campagne 2025 ;*
VU *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le conseil d'administration réuni en séance le 12 octobre 2017.*

APRES EN AVOIR DELIBERE,

- **Approuve avec 5 abstentions, 25 voix pour et 0 voix contre, les lignes directrices de gestion pour le repyramidage des enseignants chercheurs, pour la campagne 2025.**

Le détail est annexé à la présente.

Le Mans, le 11 avril 2025

La président de l'université du Mans

Delphine LETORT

**Pour le Président
et par délégation
Le Directeur Général des Services**

Pierre Louis MILLIERC

Nombre de membres en exercice lors de cette séance : 36

Repyramidage des enseignants-chercheurs : Lignes Directrices de Gestion pour la campagne 2025

**Comité Social d'Administration du 13 décembre 2024
Conseil d'Administration du 10 avril 2025**

1. Contexte :

Dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche, une nouvelle voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités est créée et prévue par les dispositions du Décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 modifié.

L'objectif de ces dispositions est d'atteindre, à terme, une répartition pour chaque discipline de 60% de Maitres de conférences et 40% de Professeurs des universités. Actuellement, à l'Université du Mans, le ratio est de l'ordre de 65,5% de MCF et 34,5% de PR (70/30 avant les repyramidages et ouvertures de concours de ces 3 dernières années).

Les postes occupés par les agents promus sont transformés en support de professeurs des universités. Il n'y a pas de création de support supplémentaire.

Le nombre de possibilités d'entrée dans le corps des professeurs des universités par cette voie est fixé à 2000 au niveau national sur une période de cinq ans. L'Université du Mans s'est vu attribuer 2 possibilités chaque année entre 2021 et 2024.

Pour l'année 2025, le nombre de possibilités de repyramidage a été connu tardivement du fait du retard dans l'adoption de la loi de finances pour 2025.

Lors du passage en CSA le 13 décembre 2024, ce nombre n'était pas connu. L'arrêté du 4 mars 2025 fixant pour l'année 2025 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles en application du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés attribue **2 possibilités de promotion** à Le Mans Université au titre de 2025.

Sont éligibles à ce dispositif :

- Les maitres de conférences **hors classe** détenteurs de l'Habilitation à diriger les recherches au **1^{er} janvier 2025** ;
- Les maitres de conférences de **classe normale**, ayant plus de **10 ans** de services effectifs dans ce grade et titulaires de l'Habilitation à diriger les recherches au 1^{er} janvier 2025.

2. Lignes Directrices de Gestion pour la campagne 2025 :

La campagne se déroulera selon les modalités prévues par les dispositions de l'article 4 du décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 modifié, créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

Pour la mise en œuvre de cette campagne, le Ministère a défini des lignes directrices de gestion (nor : ESRH2406263X) qu'il est possible de compléter au sein de l'établissement.

Pour la campagne 2025, comme les années passées, il est proposé d'adopter ces lignes directrices de gestion en l'état, sans les compléter au niveau local.

3. Sections ouvertes :

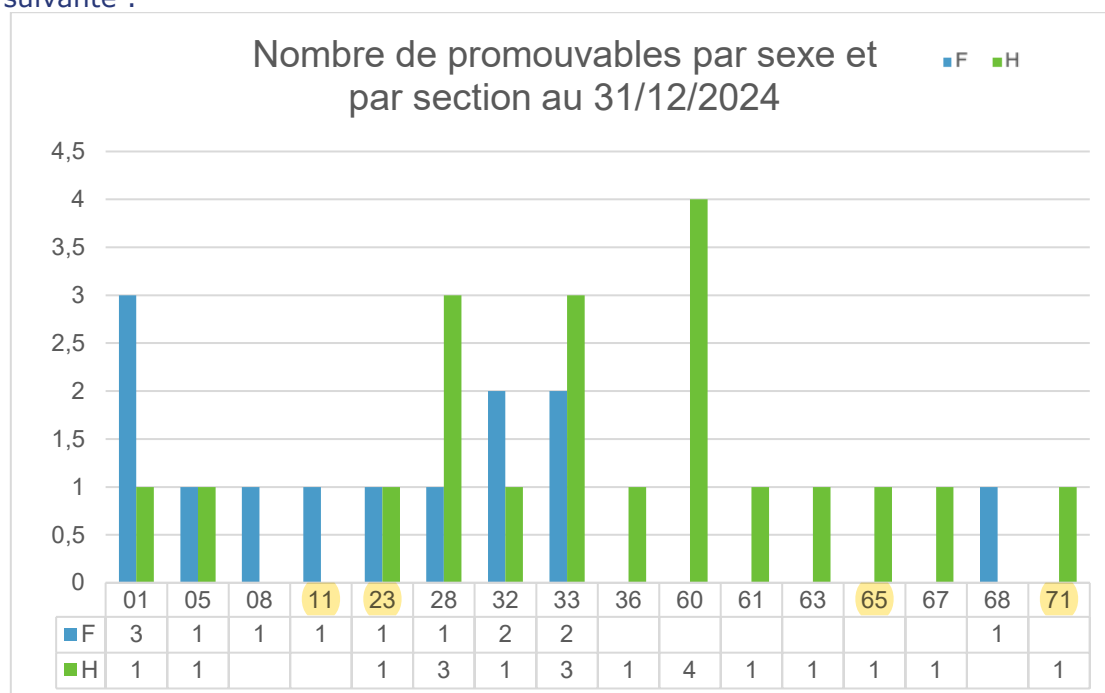
Il appartient aux établissements de définir les sections dans lesquelles ces repyramidages sont ouverts avec pour objectif de combler les écarts entre les disciplines au regard du ratio MCF/PR susmentionné.

Pour la campagne 2025, les LDG ministérielles prévoient que les possibilités de repyramidage peuvent être ouvertes à l'échelle de l'un des 11 groupes de sections du CNU, dans la limite de 2 sections d'un même groupe.

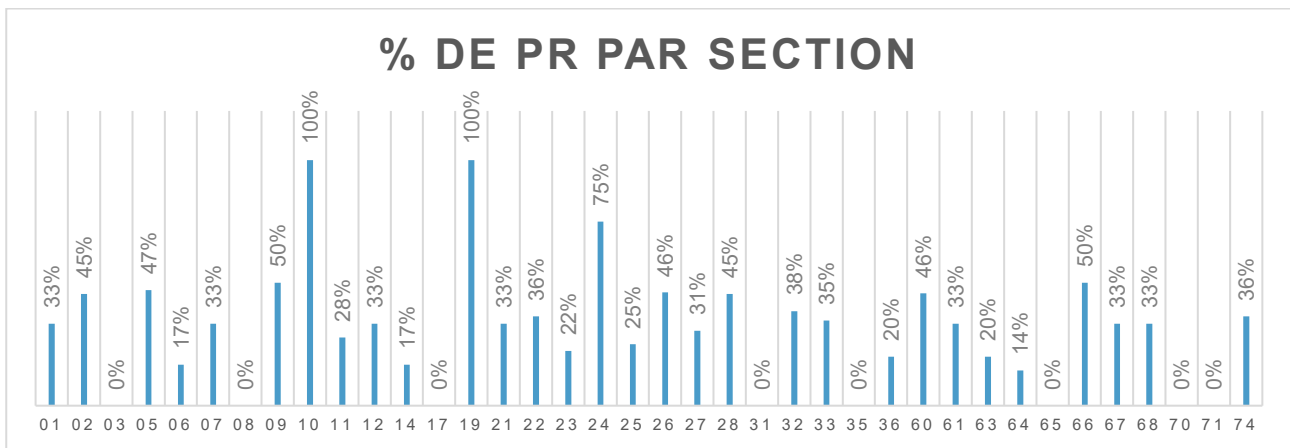
Par ailleurs, le ministère a défini pour chaque établissement des sections prioritaires pour lesquelles le ratio PR/MCF est le plus défavorable et préconise aux établissements d'ouvrir les repyramidages dans ces sections.

Concernant Le Mans Université, ces sections définies comme prioritaires par le ministère ont été communiquées le 14/03/2025. Il s'agit des sections : 06; 07; 11; 14; 23; 27; 64; 65; 71; 74

Le vivier de MCF remplissant les conditions susmentionnées au 31/12/2024 a fait l'objet d'un recensement Ainsi, il est constitué de 33 personnes (13 Femmes / 20 Hommes) réparties de la façon suivante :



(répartition des 33 EC remplissant les conditions de promouvabilité au 31/12/2024)



(proportion de Professeurs des universités dans chaque section CNU de l'établissement)

Pour information, les campagnes 2021 à 2024 ont porté sur 8 possibilités de promotion au total, concernant les sections 01, 06, 26, 27, 32, 33, 64 et 67. Cinq hommes et trois femmes ont été promus.

Pour l'année 2025, il est proposé d'ouvrir les deux possibilités de repyramidages dans les disciplines suivantes :

- Section 01 du groupe I
- Section 71 du groupe XII.

| | | | |
|----|-------------------|------------|---|
| 01 | Drt. priv. sc. cr | 28/05/2021 | F |
| 01 | Drt. priv. sc. cr | 21/03/2006 | F |
| 01 | Drt. priv. sc. cr | 01/01/2020 | F |
| 01 | Drt. priv. sc. cr | 01/01/1995 | H |
| 05 | Sc. économique | 24/11/1999 | H |
| 05 | Sc. économique | 01/01/1999 | F |
| 08 | Lang. & litt. an | 01/01/2014 | F |
| 11 | Études angloph | 10/11/2023 | F |
| 23 | Géo. phys. & a | 15/03/2024 | H |
| 23 | Géo. phys. & a | 15/11/2024 | F |
| 28 | Mil. denses & r | 11/12/2013 | F |
| 28 | Mil. denses & r | 27/11/2015 | H |
| 28 | Mil. denses & r | 01/01/2005 | H |
| 28 | Mil. denses & r | 01/01/2017 | H |
| 32 | Chim. org. min. | 18/02/2020 | F |
| 32 | Chim. org. min. | 12/07/2017 | H |
| 32 | Chim. org. min. | 01/01/2016 | F |
| 33 | Chim. des maté | 16/07/2021 | H |
| 33 | Chim. des maté | 01/01/1993 | F |
| 33 | Chim. des maté | 06/12/2013 | H |
| 33 | Chim. des maté | 01/01/2011 | F |
| 33 | Chim. des maté | 12/07/2021 | H |
| 36 | Terre solide | 27/08/2021 | H |
| 60 | Mécan., génie | 01/01/2013 | H |
| 60 | Mécan., génie | 01/01/2010 | H |
| 60 | Mécan., génie | 29/11/2006 | H |
| 60 | Mécan., génie | 10/12/2002 | H |
| 61 | Génie informati | 28/06/2023 | H |
| 63 | Electronique | 22/11/2012 | H |
| 65 | Biologie cellula | 01/01/2016 | H |
| 67 | Biolog. pop. & | 01/01/2010 | H |
| 68 | Biolog. organis | 15/11/2017 | F |
| 71 | Sc. info. comm | 24/11/2020 | H |



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

[Afficher le fil d'Ariane](#)

BO



Bulletin officiel

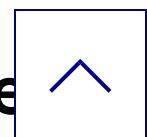
Ministère de l'Enseignement
supérieur
et de la Recherche

Édité par le MESR, le Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche publie des actes administratifs : décrets, arrêtés, notes de service, circulaires, avis de vacance de postes, etc. La mise en place de mesures ministérielles et les opérations annuelles de gestion font l'objet de textes réglementaires publiés dans des BO spéciaux.
Publication hebdomadaire (ISSN : 2110-6061)

[Retour au sommaire](#)

MOBILITÉ DES PERSONNELS

Promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche



NOR : ESRH2406263X

Lignes directrices de gestion du 25-3-2024

MESR - DGRH A1-2

Les articles L. 413-1 à L. 413-5 du Code général de la fonction publique (CGFP) comportent des dispositions issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

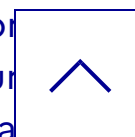
Conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document formalise les lignes directrices de gestion du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables :

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- aux personnels de bibliothèques, aux personnels ingénieurs et aux personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de la politique du ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Chaque établissement établit ses lignes directrices de gestion, qui doivent respecter les principes de légalité, de compatibilité avec les LDG ministérielles et de caractère non prescriptif de leurs dispositions. Les projets de LDG d'établissement doivent faire l'objet d'une consultation du comité social d'administration (CSA) avant d'être votés en conseil d'administration.

S'agissant des personnels de la filière ITRF (adjoints techniques de formation et de recherche [ATRF], technicien de recherche et de formation [Tech], assistants ingénieurs [ASI], ingénieurs d'étude [IGE], ingénieurs de recherche [IGR]) affectés dans des services ou établissements relevant du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, il convient de se



référer aux présentes lignes directrices de gestion.

S'agissant des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, il convient de se référer aux lignes directrices de gestion du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et, le cas échéant, aux lignes directrices académiques, y compris lorsqu'ils sont affectés dans l'enseignement supérieur.

Enfin, s'agissant des personnels de premier et second degrés affectés dans le supérieur, il convient de se référer aux lignes directrices du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et, le cas échéant, aux lignes directrices académiques.

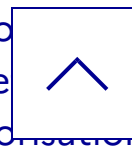
Les lignes directrices de gestion ministérielles sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision pendant cette période.

Elles sont soumises, pour avis, au comité social d'administration du ministère.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion ministérielles sera présenté chaque année devant le comité social d'administration. Ce bilan présentera des données pluriannuelles sur les caractéristiques globales des promotions dans leurs différentes dimensions (femmes/hommes, établissements, branches d'activités professionnelles [BAP], taille des structures, etc.), sous réserve de la disponibilité des données.

I. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière

Les promotions (avancement au sein d'un même corps et accès à un corps supérieur) reconnaissent la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. Elles permettent à un agent d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur, de faire correspondre, dans l'intérêt du service et de celui de l'agent, le potentiel de chacun au niveau de fonctions exercées, de procéder à une meilleure reconnaissance des mérites et de favoriser l'élaboration des parcours professionnels fondés sur la valorisation des compétences déployées et l'expérience professionnelle de chaque



des compétences acquises et l'expérience professionnelle de chaque agent.

Le MESR offre des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades. Le principe est de permettre à minima à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer au moins au sein de deux grades[1] conformément aux dispositions du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et au paragraphe 2.a du rapport annexé à la loi de programmation de la recherche et approuvé à l'article 1 de ladite loi.

Dans le cadre de l'avancement ou de la promotion dont peuvent bénéficier les agents en fin de carrière, l'attention des établissements est appelée sur le fait que le nouvel échelon doit avoir été détenu pendant six mois pour servir de base à la liquidation des droits à pension.

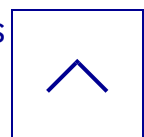
Les différentes modalités de promotion sont notamment :

L'avancement de grade avec ou sans tableau d'avancement est établi par le ministre ou le recteur selon les corps, au choix ou par examen professionnel, selon les corps.

Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement s'il existe, ou par les chefs d'établissement, pour les enseignants-chercheurs, après avis des instances compétentes. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année.

Pour les corps des filières ITRF et de bibliothèques, les grades accessibles par deux voies (au choix et par examen professionnel) obéissent à une même logique. L'examen professionnel est la voie majoritaire (généralement 70 % des postes). Elle est ouverte à un vivier d'agents moins avancés dans la carrière. Par conséquent, la voie du choix, minoritaire en nombre de promotions, et ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

De plus, les personnels peuvent valoriser leur parcours en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur selon différentes concours ou liste d'aptitude.



Outre ces procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020. Cette nouvelle procédure sera précisée par une circulaire ultérieure.

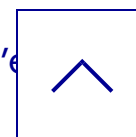
Enfin, la nomination sur des emplois fonctionnels permet à des agents d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, directeur général des services, administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche [AENESR]).

II. Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des agents

Les agents éligibles à une promotion – dits promouvables dans des conditions statutaires définies pour chaque corps et grade – sont sélectionnés, dans le cadre de procédures équitables et connues des personnels. Le MESR s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel.

En application de l'article L. 131-1 du CGFP, « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles [L. 131-5](#) , [L. 131-6](#) et [L. 131-7](#) ».

La gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques des ministères en matière



d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

Les avancements de corps et de grade s'exercent dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement.

Prise en compte de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle

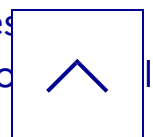
Pour prononcer les promotions, l'autorité compétente recueille systématiquement un avis qualitatif sur le dossier des personnes promouvables. Pour les personnels de bibliothèque et ITRF, la ministre recueille cet avis du supérieur hiérarchique. Pour les enseignants-chercheurs, le chef d'établissement, s'il a reçu délégation, recueille l'avis des instances prévues dans le statut du corps.

L'objectif est d'apprécier, sur la durée de la carrière, l'investissement de l'agent compte tenu de ses missions et activités professionnelles, de son implication dans la vie de l'établissement, ou dans l'activité d'une structure (service, entité de formation ou de recherche, etc.), de la richesse et de la diversité de son parcours professionnel, de ses compétences et, le cas échéant, de ses formations.

Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et à l'article L. 132-10 du CGFP, qui prévoit que « L'avancement de grade tient compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au chapitre III du titre Ier du livre IV ».

Le MESR s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et tienne compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine. Il recommande aux établissements de développer des actions de communication pour inciter les promouvables à faire acte de candidature.



notamment en direction du sexe le moins représenté, et de veiller à arrêter un classement cohérent avec la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables. Ces actions font l'objet d'engagements dans le cadre des plans d'action égalité femmes/hommes.

Plus particulièrement, pour l'ensemble des personnels, le MESR veille notamment à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotions.

À cet effet, les tableaux annuels d'avancement des corps des filières ITRF et de bibliothèques précisent la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Concernant les enseignants-chercheurs, le MESR s'engage à mettre à la disposition des établissements et des sections du Conseil national des universités (CNU) les pourcentages femmes/hommes parmi les promouvables et les promus par grade de l'année précédente.

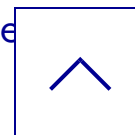
Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

Promotion des personnels en situation de handicap

L'article L. 131-8 du CGFP prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

Il en résulte que les conséquences que peut avoir le handicap sur l'organisation du travail ou les besoins particuliers des agents ne doivent pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle et la possibilité de promotion de ces agents. Il appartient notamment à l'établissement d'adapter le poste occupé par l'agent en situation de handicap.

Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les données.



Prise en compte de l'activité professionnelle exercée

dans le cadre d'une activité syndicale

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle[2].

Par ailleurs, en application des articles L. 212-4 et L. 212-5 du Code général de la fonction publique, les agents déchargés syndicaux, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte.

Ainsi, l'agent promouvable doit communiquer les informations relatives à son service de gestion :

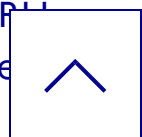
l'utilisation de crédits d'heures sur la base de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 ;

les contingents d'autorisations d'absence mises en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

L'inscription au tableau d'avancement a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles.

Concernant les enseignants-chercheurs, en l'absence de tableau d'avancement mais en application du principe cité ci-dessus, la DGRH communiquera annuellement aux établissements l'ancienneté moyenne au titre de la campagne de promotion précédente. Les établissements signaleront les enseignants-chercheurs qui répondent aux conditions



énoncées plus haut et verront leur contingent augmenté à due hauteur.

Maintien d'un équilibre entre univers d'exercice, entre disciplines pour les enseignants-chercheurs et branches d'activité professionnelle dans la filière ITRF

Comme mentionné plus haut, du fait de la richesse et de la diversité des établissements, le MESR porte une attention particulière au maintien d'un équilibre des promotions entre établissements et services, y compris ceux qui ne dépendent pas du MESR, au regard notamment de leur taille, mais également de l'historique de celles qui ont été attribuées au cours des années antérieures afin de garantir une répartition équitable de ces promotions sur l'ensemble du territoire.

Pour les enseignants-chercheurs, les promotions sont prononcées, sauf situations particulières précisées en annexe, pour moitié par le Conseil national des universités et pour moitié par les instances compétentes des établissements. Le MESR définit, pour les possibilités de promotion des enseignants-chercheurs attribuées au CNU, une répartition par section calculée au prorata des effectifs d'enseignants-chercheurs titulaires par discipline.

Pour les ITRF, il veille également à un équilibre des BAP représentées dans les promotions au regard de leur poids dans les promouvables.

III. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

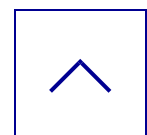
Les directions des ressources humaines des établissements contribuent à l'accompagnement professionnel des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation.

Les directions des ressources humaines des établissements organisent les campagnes annuelles d'avancement et garantissent l'information des agents et des supérieurs hiérarchiques.

Le ministère veille à assurer :

un accompagnement continu des agents

Le ministère s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses



Le ministère s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels. Des formations et des dispositifs d'accompagnement des personnels sont proposés aux agents, pour faciliter l'adaptation de leurs compétences et capacités aux exigences des postes ainsi qu'à l'évolution des métiers ou pour leur permettre de construire leur projet professionnel.

Les maîtres de conférences stagiaires bénéficient durant leur année de stage d'une formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier, organisée au sein de chaque établissement ou groupe d'établissements d'enseignement supérieur (cf. article 32 du décret n° 84-431).

Concernant les enseignants-chercheurs, en application de l'article 18-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, un suivi de carrière des enseignants-chercheurs est réalisé par le Conseil national des universités. Pour accompagner les enseignants-chercheurs, les établissements doivent prendre en considération les avis du CNU quand ceux-ci leur sont communiqués et proposer dans toute la mesure du possible des dispositifs d'accompagnement des enseignants-chercheurs qui ont, par le suivi de carrière, pu faire état des difficultés rencontrées dans l'exercice de leurs missions.

Les conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques peuvent bénéficier d'un congé de formation spécifique sous certaines conditions prévues par les dispositions des articles 22 et 30 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier de ces corps[3].

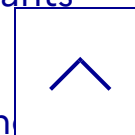
l'information des personnels tout au long des procédures de promotion

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site [https://](https://www.enseignementsuprecherche.gouv.fr)

www.enseignementsuprecherche.gouv.fr ou pour les enseignants-chercheurs sur le site Galaxie.

Les notes de service, publiées annuellement, précisent les calendriers

des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps et le



des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps et, le cas échéant, les dossiers à constituer.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité. Le nombre de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères. Les organisations syndicales représentées au sein du comité social d'administration sont destinataires de ces documents.

Des données et indicateurs sont publiés annuellement au sein notamment du rapport social unique. Les établissements sont tenus d'établir également annuellement un rapport social unique comportant des indicateurs relatifs aux promotions.

Les résultats des campagnes de promotions (tableaux d'avancement, listes d'aptitude, résultats publiés sur Galaxie, etc.) peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun.

IV. Les dispositifs d'accompagnement de fin de carrière

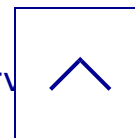
Le ministère invite les établissements à intégrer dans leur politique de ressources humaines l'accompagnement des fins de carrière.

À cet égard, la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a ouvert aux agents publics deux dispositifs concernant les fins de carrière : la retraite progressive (article L. 89 bis CPCMR) et la possibilité de travailler au-delà de la limite d'âge, jusqu'à 70 ans (article L. 556-1 CGFP).

Retraite progressive

La retraite progressive, prévue par le décret n° 2023-753 du 10 août 2023, constitue un dispositif parmi d'autres d'accompagnement des dernières parties de carrière des agents.

Tous les agents publics ont accès à la retraite progressive sous réserve de satisfaire à trois conditions :



être à 2 ans ou à moins de 2 ans de l'âge légal d'ouverture des droits applicables. L'âge légal s'apprécie en fonction de la génération. En cible, l'âge légal à partir duquel la retraite progressive est accessible s'établit à 62 ans. Le dépassement de l'âge légal ne prive pas l'agent du droit d'entrer en retraite progressive ;
disposer d'une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres ;
exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

Le temps partiel de droit et le temps partiel pour convenances personnelles peuvent permettre de bénéficier du dispositif de retraite progressive, que le temps partiel soit de droit ou sur autorisation. Le temps partiel thérapeutique défini aux articles L. 823-1 du Code général de la fonction publique, le temps partiel pour congé de solidarité familiale, le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, les congés de proche aidant ou de présence parentale pris sous forme de temps partiel n'ouvrent toutefois pas droit à la retraite progressive.

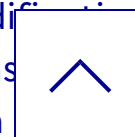
L'employeur n'a pas à se prononcer sur la retraite progressive en tant que telle, mais il est compétent pour délivrer une autorisation de travail à temps partiel, dans les conditions de droit commun.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être motivés et précédés d'un entretien avec l'agent concerné.

La pension partielle est directement versée par le service des retraites de l'État (SRE) en sus de la rémunération d'activité versée par l'employeur. La pension partielle est calculée à due proportion de la quantité non travaillée (40 % de la pension pour un temps de travail de 60 %).

Il est garanti un paiement le premier mois de temps partiel aux agents qui adressent leur demande au SRE au moins six mois avant cette date. Il est recommandé d'utiliser l'espace numérique sécurisé des agents publics de l'État (Ensap) pour effectuer cette demande.

Le ministère doit informer le SRE en cas de changement de quotité de temps partiel. Le ministère informe également le SRE de toute modification de temps partiel : absence de renouvellement, suppression, suspension, modification de l'autorisation, y compris lorsque cette autorisation est suspendue. En cas de retour à temps plein, le dispositif de retraite progressive



prend fin définitivement.

Possibilité de travailler jusqu'à 70 ans

L'article L. 556-1 du CGFP prévoit que le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de l'âge limite de l'activité, qui est de 67 ans pour celui occupant un emploi ne relevant pas de la catégorie active.

Au-delà de cette limite d'âge, l'article L. 556-1 prévoit toutefois qu'à titre dérogatoire le fonctionnaire occupant un emploi sédentaire peut, sur autorisation de l'employeur, être maintenu en fonctions jusqu'à 70 ans. Les mêmes dispositions s'appliquent aux agents contractuels (article L. 556-11 du CGFP).

L'agent qui souhaite bénéficier de cette possibilité doit en faire la demande auprès de son employeur. Il est recommandé de prévoir que cette demande soit faite au moins six mois avant le début de l'année universitaire au cours de laquelle l'âge limite aurait été atteint.

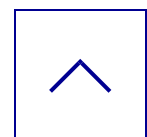
Il appartient à l'employeur d'apprécier la recevabilité de la demande. Chaque demande doit être examinée individuellement au regard de la situation de l'agent mais aussi au regard des besoins de chaque établissement en tenant compte du renouvellement des effectifs et de la capitalisation des savoirs et des compétences. L'employeur peut également prendre en considération la manière de servir et la contribution particulière apportée par l'intéressé aux missions qui lui sont confiées.

Le maintien en fonctions prévu à l'article L. 556-1 ne remet en cause ni l'existence des reculs de limites d'âge et de la prolongation d'activité, prévus aux articles L. 556-2 à L. 556-5 du CGFP, ni, pour les enseignants-chercheurs et chercheurs, les maintiens en activité prévu par l'article L. 952-10 du Code de l'éducation.

L'autorisation donnée par l'employeur peut prévoir un maintien en fonctions jusqu'à un âge inférieur à l'âge de 70 ans. Le maintien en fonctions peut ainsi être accordé pour une durée courte, et être ensuite renouvelé le cas échéant, y compris à plusieurs reprises.

Tout refus de demande de maintien doit être motivé. Plusieurs raisons peuvent motiver un refus.

La jurisprudence retient :



Maintien en fonctions (CF 8 juin 2016 n° 202004) :

raptitude physique (CE, 8 juin 2016, n° 393094) ;

l'intérêt du service qui peut s'apprécier au regard de la nécessité de privilégier le recrutement de jeunes agents sur le maintien en activité au-delà de la limite d'âge (CE, 21 septembre 2020, n° 425960, aux tables du recueil Lebon).

Le maintien en fonctions mentionné à l'article L. 556-1 du CGFP ne peut en aucun cas, y compris en le cumulant avec d'autres dispositifs, permettre à un fonctionnaire d'être maintenu au-delà de 70 ans[4].

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 2 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours :

aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés (annexe 1) ;

aux personnels de bibliothèques, aux personnels ingénieurs, et aux

personnels techniques de recherche et de formation ITRF (annexe 2).

Notes Contenus

[1] Dès lors que le corps concerné comporte deux ou trois grades.

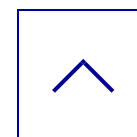
[2] Article L. 212-7 du Code général de la fonction publique.

[3] Circulaire n° 076126 du 14 novembre 2008 fixant les conditions d'attribution du congé de formation spécifique.

[4] Exception faite de la limite d'âge applicable aux professeurs du Collège de France (article L. 952-10 du Code de l'éducation).

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par délégalion,

Le directeur général des ressources humaines,
Boris Melmoux-Eude



Annexe 1 — Lignes directrices de gestion

ministérielles relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignants-chercheurs et assimilés

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.

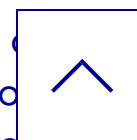
Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions prévues par le protocole PPCR, qui prévoit notamment le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades, il convient d'une part de prendre en considération l'ensemble de la carrière de l'agent et, d'autre part, à valeur professionnelle égale, de favoriser les agents les plus avancés dans la carrière.

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).



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 pro/pro (= ratio promu/promouvables) de chaque grade d'accès au nombre de promovables $N - 1$. 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 service, 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.

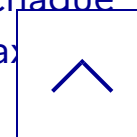
I.2. Une procédure dématérialisée, unique

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

dématérialisée (via l'application Électra, 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, notamment les conditions de l'examen des candidatures, sont rendus publics avant le début de chaque campagne, un mois avant le début de dépôt des dossiers dans Galaxie et le CNU.



Il est rappelé ici les priorités du ministère en matière de reconnaissance de

Il est rappelé, en les priant de minimiser 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 MESR établit un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion. Chaque établissement réalise également un bilan présenté dans ses instances. Ces bilans comportent notamment un état du nombre de promotions accordées au regard des contingents attribués et du nombre de candidatures.

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

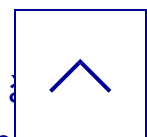
Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique (PPCR), le décret du 9 mai 2017 procède à la création d'un échelon spécial terminal – appelé « échelon exceptionnel » – dans la hors-classe du corps des maîtres de conférences. Cet échelon spécial est situé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



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 conférences, dont les deux tiers 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 pro/pro[1] au nombre de promouvables déposant un dossier de candidature pour chaque grade d'accès.

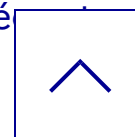
Ces contingents sont ajustés en tenant compte du taux de réussite (ratio nombre de promotions/nombre de candidats) des candidats à la promotion à chaque grade d'accès de la voie de droit commun.

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 tout document 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, etc.) 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 direction générale des ressources humaines (DGRH) communique les informations utiles aux sections du CNU concernant les enseignants-chercheurs appartenant à ces établissements.

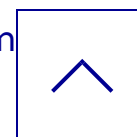
À titre indicatif, des tableaux par groupes de sections CNU sont transmis, comprenant, outre le nombre des promouvables et les possibilités de promotions pour chaque grade d'avancement, des données sur les promouvables et les candidats appartenant à ces établissements à effectifs restreints ainsi que 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 et de la recherche 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.

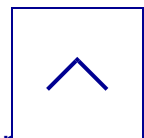
Pour ces corps, il convient que les établissements ou les instances compétentes (par exemple, le Conseil national des astronomes et physiciens [Cnap] dans le cas des astronomes et physiciens et des astronomes adjoints et physiciens adjoints) publient leurs critères de promotion un mois avant le début de dépôt des candidatures.

Les établissements sont garants, dans le respect des principes statutaires et des orientations en matière de promotion des fonctionnaires de l'État, d'une procédure transparente et connue de tous les agents concernés.

III. La voie temporaire de promotion interne au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés

En application du protocole d'accord signé le 12 octobre 2020 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 adaptées au

édictees au niveau national. Elles doivent être complétées ou adoptées au niveau de chaque établissement devant mettre en œuvre le dispositif dit de « repyramidage ».

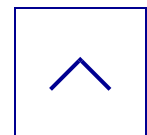
Elles mettent à jour les modifications du 2 mars 2022 apportées aux LDG ministérielles du 20 octobre 2020 (NOR : ESRH2028821X) publiées au BO n° 44 du 19 novembre 2020. Ces premières modifications avaient été diffusées aux établissements et publiées sur Galaxie en mars 2022. Ces nouvelles modifications s'insèrent dans un III (nouveau) de l'annexe n° 1 à ces LDG sous le titre : « Promotions de corps ».

III.1. 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 annuelles 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 du décret du 20 décembre 2021. Pour les titulaires dits du « premier 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'État est admis en équivalence de l'habilitation à diriger des recherches. Toutes les conditions sont appréciées au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la liste de nomination est proposée. Par exemple, pour les nominations proposées en 2023, les conditions s'apprécient au 1er 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, cet arrêté 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 de l'objectif – fixé dans les présentes LDG – de répartition des promotions de trois quarts de MCF hors classe promus pour un quart de MCF de classe normale au niveau national.

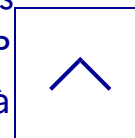
Lorsqu'une possibilité de promotion n'a pas pu déboucher sur une nomination, la reprogrammation de cette possibilité pourra être examinée au titre de l'année 2026 dans les conditions fixées au dernier alinéa de l'article 3 du décret (si le nombre total de promotions est inférieur à 2 000). Préalablement 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 l'habilitation à diriger des recherches (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 professeurs 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.

III.2. 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 P 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. À 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.

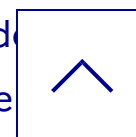
Les établissements doivent s'efforcer de désigner au moins 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres du comité de promotion. La composition du comité de promotion est rendue publique avant le début de ses travaux.

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 de 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 (CGFP).

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.

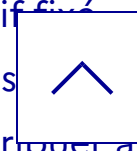
5. À l'issue des auditions, le comité de promotion établit, pour chaque possibilité de promotion, les comptes-rendus de chacune des auditions et les adresse au chef d'établissement, accompagnés de la liste classée par ordre alphabétique des candidats auditionnés.
6. C'est au chef d'établissement qu'il 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 CGFP.
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 a 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 du 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.

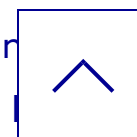
Améliorer le **déroulement de carrière** pour les maîtres de conférences expérimentés qui jouent un rôle essentiel dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche en reconnaissant leur valeur professionnelle et leurs acquis de l'expérience, sur l'ensemble des missions qu'ils assument et des activités qu'ils exercent, y compris leurs mandats syndicaux ou électifs. Il est recommandé aux établissements de valoriser ces parcours équilibrés dans leurs lignes directrices en tenant compte de l'objectif que se fixe le ministère au niveau national d'une répartition des promotions au niveau de trois quarts de MCF hors classe promus pour un quart de MCF de classe normale promus.

Mettre en œuvre un dispositif qui puisse améliorer **l'accès des femmes** aux corps supérieurs. À 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, par exemple 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 ».

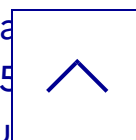
Les « LDG promotions » d'établissement doivent être « compatibles » avec les présentes lignes directrices de gestion (article 2 du décret du 29 novembre 2019). Elles doivent être débattues devant le conseil d'administration et faire l'objet d'une consultation du comité social d'administration.

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).

IV. Précisions relatives à l'accompagnement de fin de carrière

Les enseignants-chercheurs ont accès à la retraite progressive sous réserve des présentes lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

La possibilité d'un maintien en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans au titre du cinquième alinéa de l'article L. 556-1 du CGFP ne remet pas en cause l'existence d'autres dispositifs. Outre la possibilité pour un enseignant-chercheur de bénéficier des reculs de limites d'âge et de la prolongation d'activité pour carrière incomplète prévus aux articles L. 556-2 à L. 556-5 du CGFP, il peut également être recouru pour les enseignants-chercheurs à l'article L. 952-10 du Code de l'éducation.



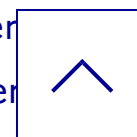
L'article L. 952-10 prévoit en effet des dispositions permettant :

- aux professeurs de l'enseignement supérieur et personnels assimilés lorsqu'ils atteignent la limite d'âge ou à l'issue des reculs de limite d'âge personnels d'être maintenus en activité, en surnombre, pour une durée d'un an. Si cette durée s'achève en cours d'année universitaire, ils sont maintenus en activité, en surnombre, jusqu'au 31 août suivant ;
- aux professeurs de l'enseignement supérieur et aux autres personnels enseignants qui relèvent du ministre chargé de l'enseignement supérieur de rester en fonctions jusqu'au 31 août quand ils atteignent la limite d'âge en cours d'année universitaire, si les besoins du service d'enseignement le justifient ;
- aux professeurs de l'enseignement supérieur et maîtres de conférences et personnels titulaires de l'enseignement supérieur assimilés, responsables à la date à laquelle ils atteignent la limite d'âge, d'un projet lauréat d'un appel à projets inscrit sur une liste fixée par décret, d'être maintenus en activité jusqu'à l'achèvement du projet de recherche et de développement technologique pour lequel ils ont été lauréats, pour une durée maximale de cinq ans.

V. L'éméritat

Par ailleurs, il est rappelé que l'éméritat permet aux enseignants-chercheurs admis à la retraite de continuer à apporter un concours aux missions prévues à l'article L. 123-3 selon des modalités prévues :

- par l'article L. 952-11 du Code de l'éducation et par l'article 58 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 pour les professeurs des universités ;
- par l'article 40-1-1 du décret 84-431 du 6 juin 1984 pour les maîtres de conférences des universités ;
- par le décret n° 2002-151 du 7 février 2002 relatif à l'octroi de l'éméritat aux enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités pour la désignation des membres du Conseil national des universités pour ces derniers.



Annexe 2 — Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels de bibliothèques, des personnels ingénieurs, et des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

I. Les possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière

I.1. Les possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial d'IGR hors classe

I.1.1. Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement

La promotion de grade par tableau d'avancement s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par la ministre. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année.

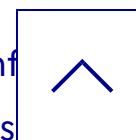
L'objectif est de permettre a minima à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR.

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires :

les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;

les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant pour exercer une activité professionnelle^[2]. Dans ces situations,

les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans



agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, conformément aux dispositions des articles L. 514-2 et L. 515-8 du Code général de la fonction publique (CGFP).

Filière ITRF :

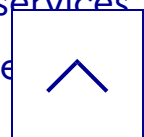
1. Accès au grade d'IGR hors classe : **article 20-1 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
2. Accès au grade d'IGE hors classe : **article 30 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
3. Accès au grade de technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle : **article 47 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
4. Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure : **article 48 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
5. Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de première classe : **article 10-1 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016**
6. Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de première classe : **article 10-2 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016**

Filière bibliothèques :

1. Accès au grade de conservateur en chef : **article 19 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992**

Il est rappelé que les agents promouvables entrés dans le corps des conservateurs des bibliothèques par voie de concours doivent, notamment, avoir satisfait à une obligation de mobilité. Pour satisfaire à cette obligation de mobilité, ils doivent avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes relevant d'administrations centrales, de services à compétence nationale, d'établissements publics, de services déconcentrés ou de collectivités territoriales différents, et ce pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste.

Sont réputés avoir satisfait à cette condition de mobilité les



sont réputés avoir satisfait à cette condition de mobilité les conservateurs qui ont été reclassés aux premier et deuxième échelons provisoires, au cinquième, au sixième et au septième échelon du grade de conservateur à la date du 28 août 2010.

2. Accès au grade de bibliothécaire hors classe : **articles 16 et 16-1 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992**
3. Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure : **article 25-I, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**
4. Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle : **article 25-II, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**
5. Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de première classe : **article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**
6. Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de deuxième classe : **article 10-1, 2°) du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

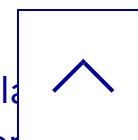
I.1.2. Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des ingénieurs de recherche (IGR)

Article 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 :

Dans la filière ITRF, peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de recherche hors classe, sur proposition du recteur d'académie, du président, du responsable d'établissement ou du chef de service, les ingénieurs de recherche hors classe ayant été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors-échelle A ou ayant occupé des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international, au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement (**vivier 1 : fonctions**).

La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Dans la limite de 20 % du nombre d'ingénieurs de recherche hors classe accédant à l'échelon spécial au titre d'une année, peuvent également être inscrits à ce tableau les ingénieurs de recherche hors classe justifiant de



inscrits à ce tableau les ingénieurs de recherche hors classe justifiant de trois années au moins d'ancienneté au cinquième échelon de leur grade (**vivier 2 : valeur professionnelle exceptionnelle**).

Il permet aux agents d'accéder à la hors-échelle B.

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du **premier vivier**, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières.

La liste des fonctions a été fixée par arrêté de la ministre chargée de l'enseignement supérieur du 27 juin 2017.

Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois, au titre d'une seule fonction.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

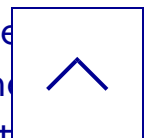
Le **deuxième vivier** permet quant à lui de valoriser des agents qui, sans remplir les conditions du vivier 1, ont néanmoins des parcours et une valeur professionnelle exceptionnels, marqués par un niveau d'expertise et d'encadrement élevé dans des domaines stratégiques. La diversité du parcours est également un critère examiné en cas de départage.

L'échelon spécial des IGR hors classe créé en 2017 étant contingenté à 10 % des effectifs du corps et s'accompagnant d'une montée en charge sur dix ans (1,5 % par an pendant quatre ans, puis 1 % pendant deux ans et 0,5 % les quatre dernières années), à terme, le volume annuel de promotions à l'échelon spécial correspondra donc aux seuls départs enregistrés parmi les IGR hors classe classés à cet échelon.

Dans ce contexte et pour éviter les inégalités générationnelles, il convient de considérer qu'à valeur professionnelle équivalente, il convient de privilégier les agents les plus avancés dans la carrière et en particulier ceux bloqués au sommet de leur grade.

I.1.3. Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel

Les agents peuvent être inscrits par la ministre chargée de l'enseignement supérieur à un tableau d'avancement établi au vu des résultats d'une sélection organisée par voie **d'examen professionnel** dans les conditions et après



après.

Les fonctionnaires qui ont posé leur candidature pour l'accès au grade supérieur sont admis à subir une sélection professionnelle devant un jury dont la composition est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et dont les délibérations peuvent être précédées de la consultation d'experts désignés par le même ministre.

Le jury établit une liste de classement des candidats retenus.

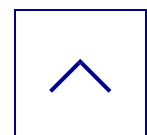
Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique détermine les conditions de la sélection professionnelle.

Filière ITRF :

- 1. Accès au grade d'IGR hors classe : article 20 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
- 2. Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure : article 43-3° du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
- 3. Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009**
- 4. Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de deuxième classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

Filière bibliothèques :

- 1. Accès au grade de bibliothécaire hors classe : articles 16 et 16-1 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992**
- 2. Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle : article 25-II, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**
- 3. Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure : article 25-I, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**



I.2. Des possibilités d'accès à des corps supérieurs

I.2.1. L'accès à un corps supérieur par voie d'inscription sur liste d'aptitude

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration.

S'agissant de la liste d'aptitude, la promotion de corps s'effectue au choix, par voie d'inscription sur une liste établie annuellement par la ministre. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année.

Filière ITRF :

1. Accès au corps des ingénieurs de recherche : **article 14 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
2. Accès au corps des ingénieurs d'études : **article 25 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
3. Accès au corps des assistants ingénieurs : **article 34 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
4. Accès au corps des techniciens de recherche et de formation : **article 42 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

Filière bibliothèques :

1. Accès au corps des conservateurs des bibliothèques : **article 5 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992**
2. Accès au corps des bibliothécaires : **article 6 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992**
3. Accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés : **article**

décret n° 2011-1140 du 21 septembre 2011



I.2.2. Nomination dans le corps des conservateurs généraux des bibliothèques

L'article 25 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 modifié portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques dispose que les conservateurs généraux *« sont nommés par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'enseignement supérieur, parmi les conservateurs en chef des bibliothèques »*.

II. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes. Le MESR s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel.

Un rapport de promotion, publié en ligne, rend compte de la sélection au choix opérée pour chaque tableau d'avancement ou liste d'aptitude. Ce document présente des informations statistiques sur les promouvables et les agents proposés puis explique la méthodologie appliquée pour mettre en œuvre les principes définis dans les lignes directrices de gestion. Il présente les particularités éventuelles de la sélection au choix opérée pour le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude considérés.

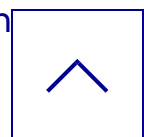
II.1. Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement

Pour l'ensemble des promotions par voie de liste d'aptitude et de tableau d'avancement, l'administration établit :

1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable.

Ce dossier contient :

une fiche individuelle de proposition de l'agent établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent ;



le rapport d'aptitude professionnelle, élément déterminant du dossier de proposition qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants, à l'exception de l'avancement au grade d'IGR classe exceptionnelle :

- appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent, portant notamment sur son expertise professionnelle ;
- appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
- appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
- appréciation sur **l'aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

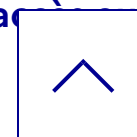
S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour **l'avancement à l'échelon spécial du grade d'IGR hors classe**, l'appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent est décomposée en une appréciation générale à l'issue des quatre items suivants :

- la richesse de son parcours professionnel, portant notamment sur son expertise professionnelle ;
- l'étendue des missions et le niveau de ses responsabilités exercées ;
- les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
- les capacités d'animation et d'impulsion du collectif de travail.

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent retranscrite dans son dernier compte-rendu d'entretien professionnel. Ce rapport est signé par l'agent.

un curriculum vitae détaillant l'ensemble du parcours professionnel de l'agent et permettant à l'administration de disposer d'éléments précis sur le déroulé de la carrière ;

un rapport d'activité pour les corps de la filière ITRF et pour l'ac
corps des conservateurs généraux.



L'agent rédige lui-même son rapport d'activité concernant ses fonctions

L'agent rédige lui-même son rapport d'activité concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps, et le transmet dactylographié à son supérieur direct.

Ce rapport doit être établi de manière à la fois complète, précise et concise. L'esprit de synthèse de l'agent doit être démontré à l'occasion de cet exercice de rédaction. Il devra impérativement être accompagné d'un organigramme qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service.

Le rapport d'activité doit être revêtu de la signature de l'agent et de celle de l'autorité hiérarchique (président ou directeur d'établissement ou recteur, le cas échéant).

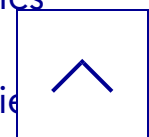
2) La liste récapitulative des propositions du président ou directeur d'établissement, classées selon l'ordre de mérite fixé par lui-même avec indication de la BAP pour les personnels ITRF. Le ministère demande aux établissements de requérir l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à ce classement et de l'arrêter à l'issue d'un examen collégial. Le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec la personne promouvable.

3) L'examen, par le ministère, des dossiers de proposition transmis par les établissements.

Conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, *« les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade »*.

II.2. Les orientations et les critères propres à chaque acte de promotion

Pour les personnels de la filière ITRF, l'avancement et la promotion prennent d'abord en compte le niveau de l'emploi-type occupé et les compétences qu'il requiert, au vu du référentiel des métiers, et qui démontrent les capacités à exercer dans le corps ou le grade supérieur



De même, l'acquisition de compétences nouvelles ou supplémentaires par

En outre, l'acquisition de compétences nouvelles et complémentaires par la formation, l'activité de recherche, les publications, la coopération nationale ou internationale, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours, font partie des critères pouvant être pris en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où cette démarche non seulement prépare à l'exercice de responsabilités différentes voire supérieures, mais, en outre, traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

II.2.1. Avancement de grade au choix par tableau d'avancement

Les orientations et critères communs à l'ensemble des filières

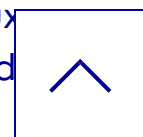
Pour la filière bibliothèques et la filière ITRF, comme pour tout tableau d'avancement, les critères reflètent la prise en compte de la **valeur professionnelle** et la **reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article L. 522-18 du CGFP** et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

La valeur professionnelle est matérialisée dans le dossier de proposition de l'agent.

La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs que sont notamment la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions prévues par le protocole PPCR, qui prévoit notamment le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades, il convient de prendre en considération la carrière de l'agent dans son ensemble et de privilégier ainsi pour établir les propositions, à valeur professionnelle égale, les agents les plus avancés dans la carrière.

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 9 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle de fonctionnaires de l'État.



Focus sur la mobilité

En ce qui concerne les avancements de grade dans la filière des personnels des bibliothèques, s'agissant de corps à vocation interministérielle, les critères qui déterminent une promotion doivent faire ressortir la richesse du parcours professionnel, et qui peut notamment se traduire par des expériences de mobilité effectuées dans des univers différents du monde des bibliothèques (établissements d'enseignement supérieur, ministère de la Culture, fonction publique territoriale, etc.), ces expériences étant révélatrices également de la faculté des agents à s'adapter et à exercer leurs fonctions dans des environnements très différents.

Pour les personnels de la filière ITRF, entre deux dossiers d'expertise comparable dans la même BAP, un des éléments qui peut être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique ou fonctionnelle. Ces mobilités peuvent s'effectuer au sein du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique.

On valorisera également la mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés et qui peut notamment se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou un changement de branche d'activité professionnelle dans la filière ITRF.

II.2.2. Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

Conformément aux dispositions de **l'article L. 523-1 du CGFP**, les deux critères à prendre en compte pour l'établissement des promotions par liste d'aptitude **sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.**

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles de construire un **parcours professionnel ascendant** en termes de responsabilités qui les rend apte à exercer **des fonctions d'un corps de niveau supérieur.**

Dans l'établissement des promotions, le ministère portera une attention particulière, aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur.**

L'inscription sur une **liste d'aptitude** permettant d'accéder à un corps des fonctions d'un niveau supérieur, **implique une mobilité fonctionnelle** sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur, validées par



la fiche de poste établie en liaison avec les référentiels métiers.

II.2.3. Nomination dans le corps des conservateurs généraux

Afin de permettre à l'administration d'apprécier la **valeur professionnelle de l'agent**, une **liste des travaux de recherche et de publications pourra compléter** le dossier dont la composition est énoncée au II.1.

En outre, au travers du rapport d'aptitude professionnelle, l'administration appréciera :

les activités et responsabilités actuelles et antérieures. Ainsi, pour le secteur de l'enseignement supérieur, la direction d'une bibliothèque, d'un département, d'une section ou d'un service sera prise en compte et appréciée en fonction de l'importance des moyens de fonctionnement, des fonds documentaires, des personnels en poste et du nombre des usagers ;

la manière d'exercer ces responsabilités : relations avec les responsables et les différents interlocuteurs au sein de la bibliothèque, capacités d'animation et de mobilisation d'une équipe, capacités de gestion, projets réalisés et améliorations apportées au fonctionnement du service public ;

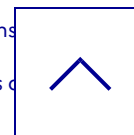
la notoriété scientifique aux niveaux national et international résultant de travaux de recherche et de publications ;

la mobilité au cours de la carrière.

Notes Annexes

[1] Les ratios (promus/promouvables) qui permettent de déterminer le nombre maximum des avancements de grade pouvant être prononcés pour les années 2018, 2019 et 2020 figurent dans l'arrêté du 6 août 2018. Ils sont respectivement de 20 % des agents promovables pour les maîtres de conférences hors classe (MCF HC), de 15 % pour les professeurs de première classe (PR 1C) et les professeurs de classe exceptionnelle premier échelon (PR CE1) et de 21 % pour les professeurs de classe exceptionnelle deuxième échelon (PR CE2). Ces taux sont inchangés depuis 2011 (2012 pour les PR CE2).

L'arrêté du 10 juillet 2018 fixe le pourcentage des effectifs pouvant accéder à l'échelon exceptionnel des MCF : 2 % de l'ensemble du corps en 2017, 4 % en 2018, 6 % en 2019 pour atteindre un maximum de 10 % à compter de 2023. Outre les promovables de la campagne d'avancement qui se déroule en 2018 promeut également et rétroactivement les MCF promovables en 2017.



[2] Sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

[Retour au sommaire](#)

S'abonner au Bulletin officiel

Votre email (mail@example.fr)

- En cochant cette case vous acceptez les conditions RGPD.
[En savoir plus sur la gestion de vos données et de vos droits](#)

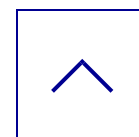
S'abonner

Consulter les derniers BO

BO

**Bulletin
officiel**

Ministère de
l'Enseignement



supérieur et de la
Recherche

27.03.25

Bulletin officiel
n° 13 du 27
mars 2025

BO

Bulletin
officiel

Ministère de
l'Enseignement
supérieur et de la
Recherche

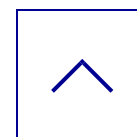
20.03.25

Bulletin officiel
n° 12 du 20
mars 2025

BO

Bulletin
officiel

Ministère de
l'Enseignement
supérieur et de la
Recherche



13.03.25

**Bulletin officiel
n° 11 du 13 mars
2025**



2025

2024

2023

2022

2021

2020

2019

2018

2017

2016

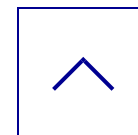
2015

2014

2013

2012

2011



2010

2009

2008

Archives

Pour rechercher un texte paru au BO

[Pour les textes publiés au BO et au JO depuis 1987 : consultez Mentor](#)

[Pour les BO antérieurs à 1998 : contactez votre lieu d'accueil Canopé](#)

Pour consulter les textes de références sur l'Enseignement supérieur et la Recherche

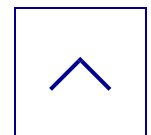
[Bulletin officiel de l'Éducation nationale et de la Jeunesse](#)

[Journal officiel](#)

[Code de l'éducation](#)

[Code de la recherche](#)

[Journal officiel de l'Union européenne](#)



Nous suivre

Nos sites

etudiant.gouv.fr

horizon-europe.gouv.fr

data.esr.gouv.fr

publication.esr.gouv.fr

fetedelascience.fr

monmaster.gouv.fr

[Mentions légales](#)

[Gestion des cookies](#)

[Données personnelles](#)

[Plan du site](#)

[Accessibilité : partiellement conforme](#)

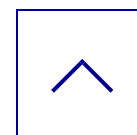
[Nous contacter](#)

Sites publics



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Le Président

A

Mesdames et Messieurs les Membres du Comité Social
d'Administration de l'Établissement

*Titulaires pour attribution
Suppléants pour information*

Le Mans, le 16/12/2024

EXTRAIT DU RELEVÉ DES AVIS DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Séance du 13 Décembre 2024

Repyramidage des Enseignants-Chercheurs : LDG pour la campagne 2025

Le Comité Social d'Administration de l'Établissement,


vu *le Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État*

après en avoir délibéré,

émet un avis favorable à l'unanimité : 0 voix contre, 10 voix pour, 0 abstentions

Le Directeur Général des Services,

Pierre-Louis d'ILLIERS



Repyramidage des enseignants-chercheurs : Lignes Directrices de Gestion pour la campagne 2025

**Comité Social d'Administration du 13 décembre 2024
Conseil d'Administration du 10 avril 2025**

1. Contexte :

Dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche, une nouvelle voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités est créée et prévue par les dispositions du Décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 modifié.

L'objectif de ces dispositions est d'atteindre, à terme, une répartition pour chaque discipline de 60% de Maitres de conférences et 40% de Professeurs des universités. Actuellement, à l'Université du Mans, le ratio est de l'ordre de 65,5% de MCF et 34,5% de PR (70/30 avant les repyramidages et ouvertures de concours de ces 3 dernières années).

Les postes occupés par les agents promus sont transformés en support de professeurs des universités. Il n'y a pas de création de support supplémentaire.

Le nombre de possibilités d'entrée dans le corps des professeurs des universités par cette voie est fixé à 2000 au niveau national sur une période de cinq ans. L'Université du Mans s'est vu attribuer 2 possibilités chaque année entre 2021 et 2024.

Pour l'année 2025, le nombre de possibilités de repyramidage a été connu tardivement du fait du retard dans l'adoption de la loi de finances pour 2025.

Lors du passage en CSA le 13 décembre 2024, ce nombre n'était pas connu. L'arrêté du 4 mars 2025 fixant pour l'année 2025 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles en application du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés attribue **2 possibilités de promotion** à Le Mans Université au titre de 2025.

Sont éligibles à ce dispositif :

- Les maitres de conférences hors classe détenteurs de l'Habilitation à diriger les recherches au 1^{er} janvier 2025 ;
- Les maitres de conférences de classe normale, ayant plus de 10 ans de services effectifs dans ce grade et titulaires de l'Habilitation à diriger les recherches au 1^{er} janvier 2025.

2. Lignes Directrices de Gestion pour la campagne 2025 :

La campagne se déroulera selon les modalités prévues par les dispositions de l'article 4 du décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 modifié, créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

Pour la mise en œuvre de cette campagne, le Ministère a défini des lignes directrices de gestion (nor : ESRH2406263X) qu'il est possible de compléter au sein de l'établissement.

Pour la campagne 2025, comme les années passées, il est proposé d'adopter ces lignes directrices de gestion en l'état, sans les compléter au niveau local.

3. Sections ouvertes :

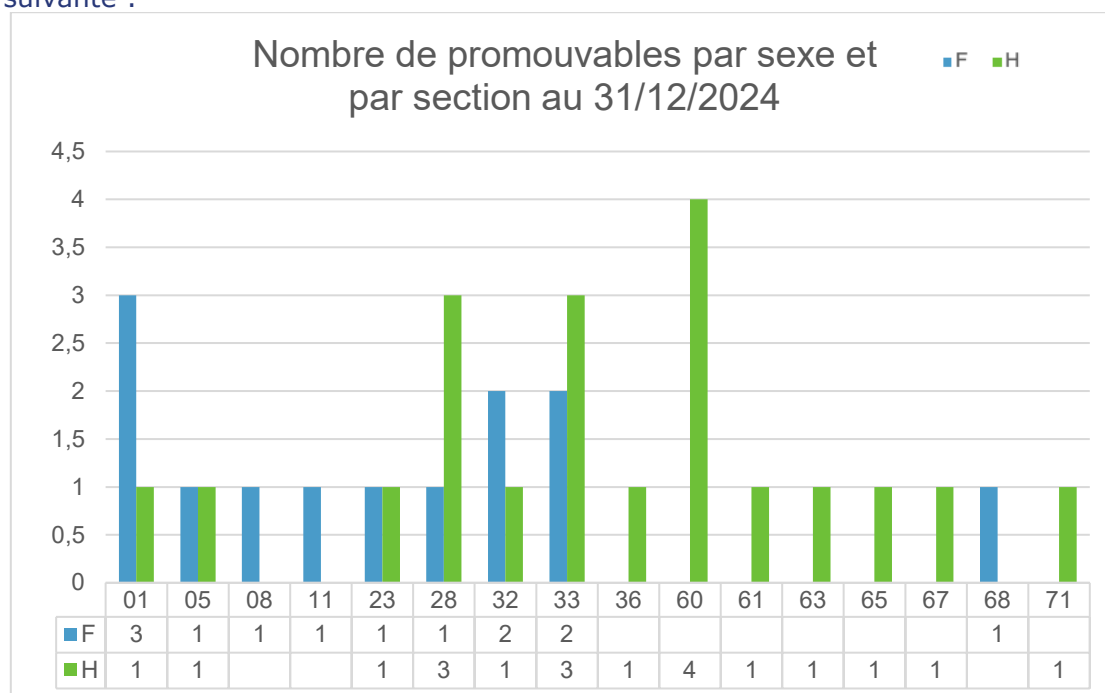
Il appartient aux établissements de définir les sections dans lesquelles ces repyramidages sont ouverts avec pour objectif de combler les écarts entre les disciplines au regard du ratio MCF/PR susmentionné.

Pour la campagne 2025, les LDG ministérielles prévoient que les possibilités de repyramidage peuvent être ouvertes à l'échelle de l'un des 11 groupes de sections du CNU, dans la limite de 2 sections d'un même groupe.

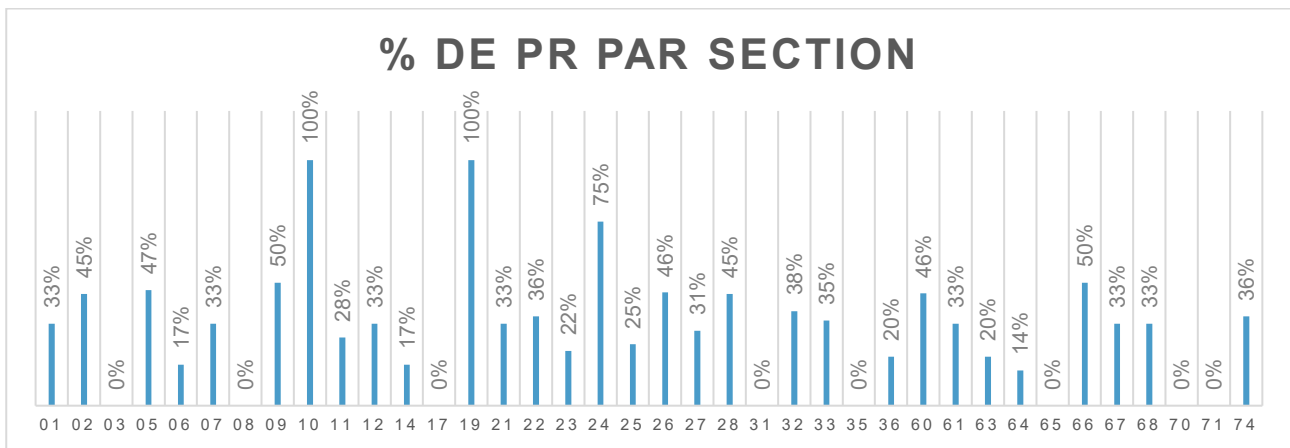
Par ailleurs, le ministère a défini pour chaque établissement des sections prioritaires pour lesquelles le ratio PR/MCF est le plus défavorable et préconise aux établissements d'ouvrir les repyramidages dans ces sections.

Concernant Le Mans Université, ces sections définies comme prioritaires par le ministère ont été communiquées le 14/03/2025. Il s'agit des sections : 06; 07; 11; 14; 23; 27; 64; 65; 71; 74

Le vivier de MCF remplissant les conditions susmentionnées au 31/12/2024 a fait l'objet d'un recensement Ainsi, il est constitué de 33 personnes (13 Femmes / 20 Hommes) réparties de la façon suivante :



(répartition des 33 EC remplissant les conditions de promouvabilité au 31/12/2024)



(proportion de Professeurs des universités dans chaque section CNU de l'établissement)

Pour information, les campagnes 2021 à 2024 ont porté sur 8 possibilités de promotion au total, concernant les sections 01, 06, 26, 27, 32, 33, 64 et 67. Cinq hommes et trois femmes ont été promus.

Pour l'année 2025, il est proposé d'ouvrir les deux possibilités de repyramidages dans les disciplines suivantes :

- Section 01 du groupe I
- Section 71 du groupe XII.