

**Comité social d'administration du 30 novembre
2023**

**Conseil d'administration plénier du 12
décembre 2023**

Procédure relative à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités dite de « Repyramidage » - Année 2024

Références réglementaires principales :

- Décret modifié n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;
- Arrêté du 8 novembre 2022 fixant pour l'année 2023 et l'année 2024 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles en application du décret modifié n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;
- Arrêté modifié du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure de promotion interne prévue par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;
- Lignes directrices de gestion ministérielles en vigueur relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation relative à création d'une voie temporaire de promotion interne au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;
- Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et aux valorisations des parcours professionnels des personnels de l'Université de Lorraine ;

La présente procédure vient compléter les lignes directrices de gestion de l'Etablissement.

Préambule :

Il est créé, au titre des années 2021 à 2025, une voie temporaire d'accès par promotion interne au corps des professeurs des universités au bénéfice du corps des maîtres de conférences régis par le décret du 6 juin 1984 susvisé. Cette nouvelle voie de promotion a pour objectif d'amener le nombre de professeurs et professeuses à un socle minimal, soit un ratio de 40% de PR pour 60% de MCF. Une possibilité de repyramidage supplémentaire pourrait être ouverte en 2026 pour atteindre les 2000 promotions. Les objectifs nationaux de ce dispositif visent à "renforcer la capacité d'action

pédagogique et scientifique dans les disciplines les plus déficitaires, améliorer le déroulement de carrière des MCF et mettre en œuvre un dispositif qui puisse améliorer l'accès des femmes à ce corps".

Conditions d'éligibilité (appréciées au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est établie la liste des personnes candidates dont la nomination est proposée) :

- Être titulaire de l'habilitation à diriger des recherches,
- Être membre titulaire du corps des maîtres de conférences classe normale et des corps assimilés* avec plus de dix ans de services effectifs cumulés dans le 1er grade de ces corps ou titulaire du 2ème grade de ces corps,
- Être affecté.e dans l'Etablissement,
- Être en position d'activité ou de détachement,
- Relever de la section publiée.

* Cette voie temporaire bénéficie également :

- aux astronomes adjoint.e.s et physiciennes et physiciens adjoint.e.s régis par le décret du 12 mars 1986 susvisé pour la promotion dans le corps des astronomes et des physiciens,
- aux maîtresses et maîtres de conférences de l'Ecole des hautes études en sciences sociales régis par le décret du 28 septembre 1989 susvisé pour la promotion dans le corps des directrices et directeurs d'études de l'Ecole des hautes études en sciences sociales,
- aux maîtresses et maîtres de conférences de l'Ecole pratique des hautes études, de l'Ecole nationale des chartes et de l'Ecole française d'Extrême-Orient régis par le décret du 28 septembre 1989 susvisé pour la promotion dans le corps des directrices et directeurs d'études de l'Ecole pratique des hautes études, de l'Ecole nationale des chartes et de l'Ecole française d'Extrême-Orient,
- aux maîtresses et maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle régis par le décret du 2 novembre 1992 susvisé pour la promotion dans le corps des professeures et professeurs du Muséum national d'histoire naturelle.

Composition du dossier de candidature :

Les personnes candidates promouvables saisissent **impérativement** leur candidature sur l'application ministérielle Galaxie. Ce dossier unique dématérialisé doit comporter trois fichiers pdf :

- Une lettre de motivation (sans format particulier),
- Un rapport d'activité (disponible sur Galaxie),
- Une copie de l'HDR.

Lorsqu'un un personnel enseignant-chercheur assimilé au corps des maîtres de conférences ne relève pas d'une section, il choisit une section de rattachement.

I. Rappel des critères fixés par les lignes directrices de gestion de l'Etablissement

Critères pour le comité de promotion dans la notation :

Le comité de promotion, après avoir entendu deux personnes nommées rapporteurs membres de celui-ci, donne deux avis (très favorable, favorable, réservé) sur le dossier de la personne candidate au regard d'une part de son aptitude professionnelle (activité présente) et d'autre part des acquis de son expérience professionnelle (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 les tâches d'intérêt collectif. S'agissant des acquis de l'expérience, il conviendra de prendre en considération l'ensemble de la carrière. Dans cette évaluation, le comité de promotion sera attentif, sans hiérarchie dans les critères, aux parcours équilibrés démontrant un investissement dans les 3 volets de l'activité d'un personnel enseignant-chercheur : activité pédagogique, activité scientifique et responsabilités collectives.

En veillant au respect de cet équilibre sur l'ensemble de la carrière, il valorisera l'expérience scientifique de la personne candidate : qualité des productions scientifiques, encadrement de thèse, portage de projet d'envergure, etc.

Il veillera également au respect de l'égalité professionnelle, notamment femmes-hommes, dans le déroulé des carrières.

Il pourra prendre en compte les conditions d'exercice de l'activité présente et passée qui peuvent avoir une influence sur l'accomplissement de ses missions.

Critères pour le comité en cas de candidatures ex-aequo à retenir pour l'audition :

En cas d'ex aequo de plus de quatre personnes candidates pour les auditions, la cheffe ou le chef d'établissement devra inscrire son choix dans le respect des LDG ministérielles à savoir qu'elle ou il devra accorder une importance particulière au déroulement de carrière afin de promouvoir des maîtresses ou maîtres de conférences expérimenté.e.s qui jouent un rôle essentiel dans leur établissement. Elle ou il sera donc attentif.ve à valoriser des parcours équilibrés. Ce dispositif ayant vocation à améliorer l'accès des femmes aux corps supérieurs, la cheffe ou le chef d'établissement pourra, à dossier équivalent, privilégier la candidate féminine.

Critères pour le CAR pour la proposition de nomination, dans le respect des LDG ministérielles :

- La qualité du dossier (au regard des deux avis CNU et Etablissement),
- La motivation de la personne candidate (au regard du compte rendu d'audition),
- Le parcours équilibré entre les trois volets d'activité (recherche, pédagogie et responsabilités collectives),
- L'égalité professionnelle, notamment femmes-hommes, dans le déroulement de la carrière,
- La qualité des productions scientifiques, l'expérience en encadrement de thèse et le portage de projets scientifiques,
- Les missions d'intérêt général,
- L'ancienneté dans la carrière,
- Les conditions particulières d'exercice des fonctions, etc.

Un bilan annuel de l'application des LDG Etablissement doit être présenté devant le CSA et le CA.

II. Modalités de sélection des sections ouvertes à la promotion interne

Chaque année, un arrêté ministériel répartit entre 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 en tenant compte des dispositions de l'article 3 du décret modifié 2021-1722 :

- 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 ;
- De la répartition des mêmes effectifs PR/MCF au sein des établissements par section du CNU.

Ainsi, l'Université de Lorraine dispose de 17 promotions au titre de l'année 2023 et 17 au titre de l'année 2024.

Le conseil d'administration de l'Etablissement, après consultation du comité social d'administration, répartit les promotions par section ou au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines, sur proposition de la Présidente de l'Université et dans le respect des priorités nationales.

Conformément aux recommandations sur les sections prioritaires et aux lignes directrices de gestion ministérielles, **il est proposé au titre de l'année 2024 de concentrer principalement les promotions sur les sections identifiées comme prioritaires par le ministère et dans la négative, identifiées au niveau**

Etablissement (le ratio PR/MCF est inférieur à la moyenne de l'Etablissement). Des regroupements de sections au sein d'un même groupe CNU pourront être envisagés, notamment lorsque le vivier, dans l'une et/ou l'autre des sections, n'atteint pas deux personnes.

La répartition proposée au CA prend donc en compte : le ratio PR/MCF de l'établissement de chaque section CNU, le nombre de MCF éligibles dans chaque section CNU et les recommandations nationales.

III. Etude des dossiers par le CNU

Le Conseil national des universités ou la section compétente du Conseil national des universités pour les disciplines de santé ou de la section compétente du Conseil national des personnels astronomes et physiciens, après avoir entendu deux personnes nommées rapporteurs membres du corps des professeurs des universités ou d'un corps assimilé, donne deux avis (très favorable, favorable, réservé) sur le dossier de la personne candidate au regard d'une part de son aptitude professionnelle (activité présente) et d'autre part des acquis de son expérience professionnelle (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 les tâches d'intérêt collectif. S'agissant des acquis de l'expérience, il conviendra de prendre en considération l'ensemble de la carrière. En l'absence d'avis à la date limite fixée par le calendrier national, celui-ci est réputé rendu. Cela signifie que seul sera pris en compte l'avis rendu par le comité de promotion.

Un dispositif de cotation est fixé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Les dossiers de candidature ainsi complétés par les avis du CNU sont adressés à l'Etablissement qui les communique aux comités de promotion.

IV. Etude des dossiers et auditions des personnes candidates par le comité de promotion

Le présent point, à l'intention notamment de la présidence des comités de promotion, rappelle les règles de procédure définies par le décret modifié n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps de PR et assimilés, et qui doivent être respectées sous peine d'un recours en annulation de la promotion concernée.

Le comité de promotion, après avoir entendu deux rapporteurs membres du comité, donne deux avis (très favorable, favorable, réservé) sur le dossier de chaque personne candidate au regard d'une part de son aptitude professionnelle (activité présente) et d'autre part des acquis de son expérience professionnelle (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 les tâches d'intérêt collectif. S'agissant des acquis de l'expérience, il conviendra de prendre en considération l'ensemble de la carrière. A l'issue, le comité de promotion auditionne les quatre meilleures candidatures dans l'objectif d'éclairer la décision de la Présidente de l'Université sur la motivation de la personne candidate et sur son aptitude à exercer les missions et responsabilités dévolues aux membres du corps des professeurs des universités ou des corps assimilés.

Il donne un avis, mais n'est pas décisionnaire et n'établit pas de classement entre les candidatures. Sa composition nominative est rendue publique avant le début des travaux.

Il est à noter qu'en février 2017, l'Université de Lorraine (UL) a obtenu le label HR Excellence in Research (HRS4R) récompensant ainsi son engagement continu pour améliorer ses pratiques et les conditions d'accueil de l'ensemble de ses personnels. Adhérant aux principes de la Charte européenne des personnels chercheurs et du Code de conduite pour le recrutement des personnels

chercheurs, l'UL développe sa politique de recrutement OTM-R (Ouverture, Transparence et Mérite dans le Recrutement) dans le respect des cinq valeurs constitutives de son identité :

- L'universalité
- La créativité
- La réflexivité
- La solidarité
- La responsabilité

Lors de leurs travaux, les comités de promotion sont donc invités à respecter la politique OTM-R de l'Université de Lorraine, annexée à la présente procédure.

A. La composition du comité de promotion

1. La composition nominative du comité

Les compositions des comités de promotion sont proposées sous la responsabilité de la 1^{ère} vice-présidente à la Présidente de l'Université, puis sont validées par le conseil d'administration restreint de l'université, après avis du conseil scientifique restreint. Les éventuels changements dans les compositions nominatives seront proposés pour avis au conseil d'administration restreint.

Le comité de promotion est composé, au regard des préconisations inscrites dans la présente procédure, du décret modifié n°2021-1722, des LDG ministérielles et dans le respect de l'absence de conflits d'intérêt majeurs :

- d'une présidente professeure ou d'un président professeur des universités ou membre d'un corps assimilé ;
- d'à minima quatre membres du corps des professeurs des universités ou d'un corps assimilé dont deux membres au moins de chaque discipline pour laquelle une ou plusieurs candidatures ont été déclarées recevables ; certains peuvent être extérieurs à l'établissement ;
- d'au moins un membre d'une autre section ;
- d'au moins 40% de membres de chaque sexe.

La notion de membres internes / externes :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement les enseignants-chercheurs et personnels assimilés **qui n'ont pas la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'établissement** dans lequel l'emploi est à pourvoir. »

Ainsi, sont donc considérés comme des membres internes :

- ⇒ Les personnels enseignants-chercheurs qui :
 - Sont affectés en position d'activité ou de détachement ou mis à disposition à l'Université de Lorraine ;
 - ou
 - Effectuent sur l'année universitaire au moins 64hetd à l'université de Lorraine.

- ⇒ Les personnels chercheurs affectés dans une unité de recherche de l'Université de Lorraine qui leur est rattachée à titre principal en application du contrat quinquennal d'établissement (c.à.d. pour le contrat 2014-2028 : tous les laboratoires appartenant à l'Université de Lorraine exceptés le BETA, le LCFC et le LISEC).

Cas particuliers :

- Les personnels chercheurs du BETA du site lorrain sont des membres internes à l'Université de Lorraine car y sont électeurs, ceux du BETA des sites alsaciens sont des membres externes car sont électeurs à l'Université de Strasbourg ou à l'Université de Mulhouse.
- Les personnels enseignants-chercheurs affectés dans un autre établissement que l'Université de Lorraine mais faisant partie d'un laboratoire commun (BETA partie alsacienne, LISEC de Strasbourg, LCFC) sont des membres externes à l'établissement.

Cependant, pour ces personnels enseignants-chercheurs et chercheurs externes à l'Université de Lorraine et seulement pour eux, il est recommandé que leur nombre ne dépasse pas plus de la moitié dans le nombre total d'extérieurs du comité.

- Les personnels enseignants-chercheurs externes ayant été affectés au cours des années précédentes à l'Université de Lorraine devront avoir quitté l'établissement depuis au moins 3 ans pour être considérés comme membre externe.

Il est recommandé de se rapprocher de la DRH pour tout cas particulier.

2. La position des membres :

Peuvent être membres du comité de promotion, les personnels enseignants-chercheurs ayant la position statutaire suivante :

- En position d'activité, sous réserve que les congés auxquels ils ont droit (congés annuels, de maternité, d'adoption, de paternité, congés pour formation syndicale, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie) ne les empêchent pas d'assister aux travaux du comité ;
- En congé pour recherches ou conversions thématiques ;
- En détachement entrant ;
- En délégation ;
- En surnombre ;
- En mise à disposition.

Sont exclus de toute participation à un comité de promotion, les personnels chercheurs, les personnels enseignants-chercheurs et assimilés :

- En disponibilité ;
- En position hors cadre ;
- En congé de maladie, de longue maladie, de longue durée et en congé parental ;
- À la retraite, y compris les personnels enseignants-chercheurs émérites.

Les membres du CA de l'Université de Lorraine ne peuvent pas être membres d'un comité de promotion de l'Etablissement.

Aucun.e suppléant.e n'est possible.

3. Le principe d'impartialité des membres du comité de promotion

La présidente ou le président du comité de promotion et les membres des comités doivent être particulièrement attentives et attentifs au respect du principe d'impartialité.

Le respect du principe d'impartialité exige que, lorsqu'une ou un membre du comité de promotion a, avec l'une des personnes candidates, des liens tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles qui seraient de nature à influencer son appréciation, ce membre ne doit pas siéger au sein du comité de promotion. La seule circonstance que la ou le membre du comité de promotion connaisse une personne candidate ne suffit pas à justifier qu'elle ou il s'abstienne de participer aux délibérations de ce concours.

Il appartient à la présidente ou au président de comité de tenir compte de l'existence de tous ces liens d'intérêt. Ainsi, une **grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité** (voir en annexe) doit être remise aux membres du comité de promotion qui la retourneront complétée à la présidente ou au président du comité dès qu'elles ou ils auront connaissance de la liste des personnes candidates au concours. Cette grille est une déclaration sur l'honneur. Un référentiel d'analyse des situations de partialité est mis à la disposition des membres du comité.

Pour chaque concours, le mode de gestion des liens d'intérêts devra être mentionné dans le procès-verbal et les déclarations jointes à celui-ci.

Recommandation : Prévoir un temps dédié à l'information des membres des comités sur la notion d'impartialité.

Une ou Un membre dont la partialité serait présumée avec une ou plusieurs personnes candidates ne pourra pas siéger dans le comité de promotion. Tout changement dans la composition du comité devra faire l'objet d'une validation par la Présidente de l'Université.

B. Les travaux des comités de promotion

1. Rôle de la présidente ou du président du comité

Elle ou il doit :

- Déterminer la date d'audition au vu du calendrier des opérations,
- Désigner deux rapporteurs parmi les membres du comité de promotion sur chacune des candidatures,
- Convoquer les membres du comité aux deux réunions,
- Convoquer les personnes candidates à l'audition (les convocations aux personnes candidates pour les auditions sont adressées dans un délai raisonnable de 7 à 10 jours),
- Présider l'audition,
- Transmettre les documents liés aux travaux du comité à la DRH.

2. Rôle des personnes nommées rapporteurs

Pour chaque candidature, chacune des personnes nommées rapporteurs donne deux avis qui portent, d'une part, sur l'aptitude professionnelle (activité actuelle) et d'autre part, sur les acquis de son expérience professionnelle (activité passée) en distinguant, dans chaque cas, les critères suivants : investissement pédagogique, qualité de l'activité scientifique et investissement dans des tâches d'intérêt général. Sur chacun de ces **critères**, l'avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C). Chacune des personnes nommées rapporteurs donne donc six notes (3 pour l'aptitude professionnelle, 3 pour les acquis de l'expérience professionnelle) et deux avis circonstanciés, l'un sur l'aptitude professionnelle, l'autre sur les acquis de l'expérience professionnelle.

Si une personne nommée rapporteur ne peut pas être présente lors de la séance, elle adresse son rapport écrit à la présidente ou au président du comité. Elle pourra participer à l'audition.

3. Deux réunions obligatoires

Au début de chaque réunion, la présidente ou le président du comité vérifie que les membres présent.e.s ont émargé la liste de présence. La présidente ou le président signe la liste d'émargement à la place du/des membre.s du comité présent.e.s par visioconférence.

Les membres en visio-conférence sont considéré.e.s comme présent.e.s.

Il n'y a aucun quorum imposé règlementairement pour la tenue de la réunion et la parité Homme-Femme n'est pas obligatoire pour siéger. Cependant, pour garantir une audition équitable, la présence, physique ou en visio- conférence, d'au moins quatre membres sur les cinq, dont au moins deux de chaque discipline concernée, est recommandée.

➤ **1^{ère} réunion : Examen des candidatures et établissement de la liste des meilleures personnes candidates à auditionner**

Chaque comité de promotion rend deux avis sur chaque dossier de candidature.

L'un porte sur l'aptitude professionnelle (activité présente) et l'autre sur les acquis de l'expérience professionnelle (activité passée en prenant en considération l'ensemble de la carrière).

Pour chacun des deux avis, doivent être pris en compte, à la fois :

- l'investissement pédagogique,
- la qualité de l'activité scientifique,
- et l'investissement dans les tâches d'intérêt collectif.

Pour chacun des deux avis, le comité de promotion attribue la cotation suivante, fixée par l'arrêté modifié du 7 février 2020 :

- A : « très favorable »
- B : « favorable »
- C : « réservé »

Sur la base des avis rendus d'une part par le CNU et d'autre part par le comité de promotion lors de sa 1^{ère} réunion, le comité de promotion établit la liste non classée des personnes auditionnées.

Pour chaque possibilité de promotion, il auditionne dans la limite de quatre personnes candidates, ceux et celles qui auront recueilli les quatre avis les plus favorables (soit les quatre candidatures ayant reçu les quatre meilleures notes).

Il est à noter qu'en cas d'ex aequo de plus de quatre personnes candidates pour les auditions, le comité de promotion en retient quatre pour l'audition en se fondant sur les critères fixés par les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours et par l'autorité compétente de l'établissement d'affectation.

Si ces critères ne permettent pas d'arrêter la liste des personnes candidates à auditionner, la Présidente de l'Université fait usage de son pouvoir d'appréciation défini par les dispositions de l'article L.523-1 du code général de la fonction publique.

➤ **2^{ème} réunion : Audition des personnes candidates**

L'audition a pour objectif d'éclairer le comité de promotion sur la motivation de la personne candidate et sur son aptitude à exercer les missions et responsabilités dévolues aux membres du corps des professeurs des universités ou des corps assimilés.

Pour chacun des postes proposés au repyramidage, la durée de l'audition doit être identique pour toutes les personnes candidates auditionnées, afin de respecter l'égalité entre celles-ci.

Une personne candidate en situation de handicap, lors de l'audition, peut demander (avec un avis médical), à bénéficier de dérogations aux règles normales de déroulement de l'audition.

A l'issue des auditions, le comité de promotion établit, pour chaque possibilité de promotion, un compte rendu pour chaque personne candidate (notes et motif(s) qui ont conduit à retenir ou non la candidature à l'audition et avis circonstancié de l'audition le cas échéant). Il transmet la liste classée par ordre alphabétique des personnes candidates auditionnées. Le comité de promotion n'est pas un jury. Il donne un avis. En conséquence, il ne classe pas les personnes candidates relativement les unes aux autres.

La présidente ou le président du comité adresse l'ensemble des documents liés aux travaux du comité à la Direction des Ressources Humaines.

4. Le recours à la visio-conférence

Le recours à la visioconférence est permis selon les conditions prévues dans la charte fixant les modalités de recours aux moyens de télécommunication pour le fonctionnement des comités de promotion à l'Université de Lorraine.

5. Les règles de vote

Les votes peuvent être exprimés à main levée ou à bulletin secret. Si une ou un membre du comité demande le vote à bulletin secret, la présidente ou le président du comité accède à sa demande.

Le vote à bulletins secrets :

Afin d'aider les présidences du comité dans la réalisation des votes à bulletins secrets, l'Université de Lorraine propose deux outils :

1) Balotilo: <https://www.balotilo.org/>

2) Belenios: <https://belenios.loria.fr/admin>

(Cf. notice Belenios)

Ces deux solutions sont au libre choix la présidente ou le président du comité et lui permettent, l'une comme l'autre, de réaliser des votes à bulletin secret.

Le vote à main levée :

La présidente ou le président organise la mise aux voix : les membres du comité s'expriment à l'appel de leur nom par la présidente ou le président.

Le vote par procuration est exclu.

Le comité de promotion se prononce à la majorité des voix des membres présent.e.s.

Les décisions doivent recueillir un nombre de votes favorables supérieur à la moitié du nombre des membres présent.e.s pour être considérées comme adoptées.

Sont considérés comme des votes favorables les votes « oui » ou « pour » et comme défavorables les votes « non », « contre ».

Les votes nuls, abstentions, refus de vote ou votes blancs sont tous pris en compte comme des votes défavorables dans le calcul de la majorité, au même titre que les votes expressément défavorables.

V. Rôle du Conseil d'Administration restreint à l'issue des auditions

Au vu des dossiers des personnes candidates, des avis du CNU, des avis des directions de composante de formation et de recherche et des travaux des comités de promotion, le conseil d'administration restreint propose, à la Présidente de l'Université, la personne candidate retenue à chaque voie de promotion ouverte, en s'appuyant sur les LDG du ministère et de l'Etablissement.

Le CA restreint devra motiver son avis sur les candidatures non retenues.

Par ailleurs, il s'assurera que le comité de promotion a respecté les recommandations émises, dans la présente procédure et la réglementation.

VI. Nomination

Sur la base de la proposition finale du CA restreint, la Présidente de l'Université établit la liste des nominations proposées dans le corps des professeurs des universités, sans renoncer à son « pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, conformément à l'article L.413-1 du code général de la fonction publique.

La Présidente de l'Université adresse ensuite sa proposition au Ministère.

A la demande de la personne candidate, ses avis, le PV d'audition et le cas échéant le ou les motif.s pour le.squel.s sa candidature n'a pas été retenue lui sont communiqués. Il est à préciser que l'appréciation portée sur les autres personnes candidates sera occultée.

Les personnes lauréates sont nommées Professeures des Universités au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle la voie de promotion a été ouverte par décret du Président de la République.

ANNEXES

- Politique OTM-R de l'Etablissement
- Charte fixant les modalités de recours aux moyens de télécommunication pour le fonctionnement des comités de promotion à l'Université de Lorraine
- Documents relatifs aux travaux des comités
- Calendrier relatif à la campagne