

Comité social d'administration du 28 novembre 2024
Conseil d'administration du 10 décembre 2024

Procédure relative à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités dite de « Repyramidage » Année 2025

Références règlementaires principales :

- Loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur ;
- 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 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 ;
- 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 LDG 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 (PR) au bénéfice du corps des maîtres de conférences (MCF) 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".

Une présentation de la procédure et une réunion d'information des présidentes et présidents des comités de promotion sont proposées chaque année par la vice-présidente des ressources humaines.

Sommaire

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) :	3
Composition du dossier de candidature :	3
I. Rappel des critères fixés par les lignes directrices de gestion de l'Etablissement.....	3
II. Modalités de sélection des sections ouvertes à la promotion interne	4
III. Etude des dossiers par le Conseil National des Universités (CNU)	5
IV. Etude des dossiers et auditions des personnes candidates par le comité de promotion.....	5
A. La composition du comité de promotion	6
1. La composition nominative du comité	6
2. La position des membres :.....	6
3. Le principe d'impartialité des membres du comité de promotion	7
B. Les travaux des comités de promotion	8
2. Rôle des personnes nommées rapporteurs	8
3. Deux réunions obligatoires.....	8
4. Le recours à la visio-conférence	10
5. Les règles de vote	10
6. Un traitement équitable des dossiers	10
7. Le respecter les règles de déontologie.....	11
V. Rôle de la Présidente et des instances à l'issue des auditions.....	11
VI. Nomination.....	11
VII. Informations diverses.....	11
ANNEXES	11

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 (année de stage comprise) dans le 1er grade de ces corps ou titulaire du 2ème grade de ces corps,
- Être affecté.e dans l'Établissement,
- 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'École 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'École des hautes études en sciences sociales, aux maîtresses et maîtres de conférences de l'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes et de l'École 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'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes et de l'École 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 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'Établissement

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(A), favorable(B), réservé(C)) 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 tâches d'intérêt collectif.

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 entre plus de quatre personnes candidates, le comité de promotion en retient quatre pour l'audition en se fondant sur les critères fixés par les lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours édictées par le ministre chargé de l'enseignement supérieur 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 fait usage de son pouvoir d'appréciation défini par les dispositions de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique.

Critères pour le conseil d'administration restreint 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 comité social d'administration et le conseil d'administration.

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

Chaque année, un arrêté ministériel répartit entre les établissements publics d'enseignement supérieur le nombre de promotions internes pouvant être ouvertes par cette voie 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.

Le conseil d'administration de l'Etablissement répartira, après consultation du comité social d'administration, ses possibilités de 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 2025 de concentrer principalement les promotions sur les sections identifiées comme prioritaires par le ministère et/ou l'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.

III. Etude des dossiers par le Conseil National des Universités (CNU)

Le CNU ou la section compétente du CNU 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. L'ensemble des règles de cette procédure 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(A), favorable(B), réservé(C)) 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 validées par le conseil d'administration restreint de l'université, après avis du conseil scientifique restreint. Tout changement dans la composition du comité devra faire l'objet d'une validation par le 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.

Les compositions nominatives des comités sont rendues publiques, avant le début des travaux, sur le site de l'Université de Lorraine.

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 congé pour projet pédagogique ;
- 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 ;

- Ne peuvent donc siéger les personnes admises à la retraite, notamment les professeurs émérites.

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

Il n'y a pas de désignation de suppléant.

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.

« si la seule circonstance que le membre du jury d'un concours connaisse un candidat ne suffit pas à justifier qu'il s'abstienne de participer aux délibérations de ce concours, le respect du principe d'impartialité exige que, lorsqu'un membre du jury a avec l'un des candidats des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat mais encore, en raison du principe d'unicité, s'abstenir de participer à celle concernant l'ensemble des candidats au concours. En outre, un membre du jury qui a des raisons de penser que son impartialité pourrait être mise en doute ou qui estime, en conscience, ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise, doit également s'abstenir de prendre part à toutes les interrogations et délibérations » (CE 17 octobre 2016, n° 386400).

Ainsi, 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, cette ou 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.

Il appartient à la présidente ou au président de s'assurer de l'impartialité des membres du comité (grille à compléter par les membres) et de signaler à la DMGRH tout éventuel lien d'intérêt. Ainsi, une **grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité** 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. 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.

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.

B. Les travaux des comités de promotion

1. Rôle de la présidente ou du président du comité

Elle ou il doit :

- Lire attentivement cette procédure et prendre connaissance des documents liés aux travaux des comités (à compléter et à retourner complétés sur [l'application « campagne RH »](#)).
- S'assurer de l'impartialité des membres du comité (grille à compléter par les membres).
- Au vu du calendrier et des disponibilités des membres : déterminer le calendrier des opérations du comité compte tenu des calendriers fixés par le Ministère et l'Université.
- Convoquer les membres du comité aux deux réunions : adresser un mail aux membres du comité leur confirmant le calendrier des réunions du comité (une première pour l'examen des dossiers et une seconde pour l'audition des personnes candidates).
- Désigner deux rapporteurs parmi les membres du comité de promotion sur chacune des candidatures. Chaque candidature doit faire l'objet de deux rapports établis par des membres du comité. La présidente ou le président du comité transmet les dossiers aux personnes désignées rapporteurs, accompagnés du profil de poste.
- 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). Les auditions doivent être réalisées en dehors des structures d'affectation (composante, laboratoire) des auditionné.e.s afin de préserver la neutralité et ne pas les déstabiliser.
- Présider les auditions.
- Informer les personnes candidates non retenues pour l'audition.
- Déposer sur [l'application « campagne RH »](#) les documents liés aux travaux du comité à la DMGRH.

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 et le mentionne.

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. Il n'y a pas de minimum sur le nombre de membres physiquement présents.

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 motifs 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 de la Modernisation de la Gestion 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 président.e.s de comité dans la réalisation des votes à bulletins secrets, l'Université de Lorraine vous propose un outil de votes à bulletin secret:

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

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.

6. Un traitement équitable des dossiers

Les membres du comité veilleront à garantir une égalité de traitement et l'utilisation de critères non discriminatoires tout au long des travaux. « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics 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, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race » article L131-1 du code général de la fonction publique.

Egalité Hommes/Femmes :

La présidente ou le président

- sensibilise les membres du comité à l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment par le visionnage de la vidéo sur les biais implicites dans les processus de sélection, réalisée par l'Université de Lorraine, dans le cadre de son plan égalité femmes/hommes : <https://ultv.univ-lorraine.fr/video/16492-les-biais-dans-les-processus-de-selection/bb3ecf60458ee6cb8e54c4b87b71a2310796a42ba2e0b53283248e06bb044466/>

- s'assure du respect de l'égalité de traitement des hommes et des femmes tout au long des travaux du comité en vérifiant que la baisse éventuelle du taux de féminisation repose uniquement sur l'appréciation de la qualité scientifique des personnes candidates.

7. Le respecter les règles de déontologie

Tout.e membre d'un comité se doit de respecter les obligations de réserve et de discrétion professionnelle, qui s'imposent à elle ou lui, concernant tant les personnes candidates que les débats tenus lors des réunions.

V. Rôle de la Présidente et des instances à l'issue des auditions

Sur la base des dossiers des personnes candidates, des avis du CNU et des travaux des comités de promotion, la Présidente de l'Université établit la liste des personnes candidates dont la nomination proposée 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.

Pour rendre ses propositions, la Présidente recueille l'avis des directions de composante de formation et de recherche ainsi que celui du conseil d'administration restreint.

VI. Nomination

La Présidente de l'Université adresse ensuite ses propositions au Ministère.

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.

VII. Informations diverses

- A la demande de la personne candidate, ses rapports ainsi que l'avis du comité sur sa candidature lui sont communiqués par la DMGRH, dans le respect des dispositions du code des relations entre le public et l'administration.
- Toutes les informations relatives :
 - A la procédure du repyramidage sont accessibles sur l'[ENT](#).
 - Au suivi de cette campagne, notamment la composition des comités de promotion, la liste des personnes candidates, la liste des personnes candidates retenues pour l'audition, la liste des personnes nommées, sont accessibles sur le [site de l'Université de Lorraine](#).

ANNEXES

- *Annexe 1 : Grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité*
- *Annexe 2 : Politique OTM-R de l'Etablissement*

Annexe 1 : Grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité



UNIVERSITÉ
DE LORRAINE



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Annexe 6

GRILLE INDICATIVE D'AIDE A LA DETECTION DE SITUATION DE PARTIALITE

Nature de l'emploi : Professeur.e des Universités

Numéro de la section CNU :

Au regard des candidatures reçues, il convient d'analyser la nature des liens éventuels avec les personnes candidates dans une démarche d'auto-évaluation.

Remplir impérativement la page 2 si vous détectez des liens de partialités et préciser les noms des personnes candidates concernées.

Je soussigné.e, _____, déclare sur l'honneur :

- N'avoir aucun lien ou conflit d'intérêt avec les personnes candidates et estime disposer de l'impartialité requise pour participer aux délibérations.
- Avoir un ou des lien.s ou conflit.s d'intérêt.s (orange), avec la ou les personne.s candidate.s mentionnée.s ci-dessous, mais estime disposer de l'impartialité requise pour participer aux délibérations.
- Avoir un ou des lien.s ou conflit.s d'intérêt.s (orange ou rouge), avec la ou les personne.s candidate.s mentionnée.s ci-dessous, et ne pas disposer de l'impartialité requise pour participer aux délibérations.

(Je ne participe pas au vote sur la ou les personne.s candidate.s lors de la 1^{ère} réunion et doit me retirer de la 2^{nde} réunion si la ou les personne.s candidate.s mentionnée.s est/sont auditionnée.s).

Fait à, _____ le

Signature :

A – Liens professionnels et hiérarchiques	Nom de la personne candidate
<input checked="" type="checkbox"/> Être la ou le subordonné.e d'une personne candidate	
<input checked="" type="checkbox"/> Avoir ou avoir eu des relations professionnelles ou hiérarchiques conflictuelles ou dégradées avec une personne candidate	
<input type="checkbox"/> Être ou avoir été la ou le supérieur.e hiérarchique d'une personne candidate (directrice ou directeur de composante ou de laboratoire, chef.fe de service) <input type="checkbox"/> Avoir ou avoir eu d'autres liens professionnels avec une personne candidate (Collègue, membre du même laboratoire, responsabilité d'enseignement, etc.)	
B – Liens intellectuels	
Avoir été directrice ou directeur de thèse ou garant.e / tutrice ou tuteur – HDR d'une personne candidate ou avoir supervisé des travaux de recherche présentés par une personne candidate au comité de sélection : <input checked="" type="checkbox"/> - <i>Moins de cinq ans avant le concours</i>	
<input type="checkbox"/> - <i>Dans une période entre 5 et 10 ans avant le concours</i>	
<input type="checkbox"/> Avoir cosigné une proportion importante des travaux de recherche avec une personne candidate (appréciation notamment au regard des pratiques différentes selon les disciplines) c'est-à-dire pas plus de la moitié des publications de la personne candidate.	
<input type="checkbox"/> Avoir organisé des manifestations scientifiques et intellectuelles avec une personne candidate (colloques, conférences, séminaires, etc.)	
C – Liens personnels	
<input checked="" type="checkbox"/> Avoir un lien proche de parenté avec une personne candidate	
<input checked="" type="checkbox"/> Avoir ou avoir eu dans une période récente des liens intimes et/ou affectifs avec une personne candidate	
<input checked="" type="checkbox"/> Avoir déjà pris des positions publiques très affirmées au sujet d'une personne candidate ou de sa candidature à un emploi	
<input checked="" type="checkbox"/> Avoir ou avoir eu des relations personnelles conflictuelles ou dégradées avec une personne candidate	
<input type="checkbox"/> D'une manière générale, ma présence est susceptible d'être perçue par un tiers comme remettant en cause l'impartialité des travaux du comité	

Votre partialité est présumée

Vous devez vous rapprocher de la présidente ou du président de comité de promotion qui, après s'être reporté.e au référentiel « analyse de la jurisprudence » et avoir, le cas échéant, consulté le service des ressources humaines, sera en mesure de vous indiquer si votre partialité est présumée ou non.

La politique OTM-R de l'UL

Conseil de la formation du 21 janvier 2025 (*pour information*)

Comité social d'administration du 23 janvier 2025

Conseil scientifique du 28 janvier 2025

Conseil d'administration du 4 février 2025

L'Université de Lorraine (UL) est labellisée HR Excellence in Research (HRS4R) depuis 2017 (renouvellement accordé en 2023). Ce label récompense son engagement continu pour améliorer ses pratiques et les conditions d'accueil de l'ensemble de ses personnels. Adhérant aux principes développés par la Charte européenne des chercheurs et des chercheuses et par le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs et chercheuses, l'UL a l'ambition de développer une politique de recrutement ouverte, transparente et fondée sur le mérite, en phase avec sa charte des valeurs adoptée en 2016 et dont elle vient ici renforcer l'effectivité. La politique OTM-R (Ouverture, Transparence et Mérite dans le Recrutement) de l'UL entend donc inscrire sa stratégie de recrutement des chercheurs et des chercheuses dans le respect des cinq valeurs constitutives de son identité :

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

Une politique OTM-R respectant l'universalité des candidatures

Notre politique actuelle vise à attirer les meilleurs candidats (M) incluant les chercheurs et chercheuses étranger(e)s et les groupes sous-représentés (O) et à leur offrir des conditions de travail attrayantes et des perspectives de carrière (M). Membre de la *Coalition on Advancing Research Assessment (CoARA)*, l'UL s'engage à reconnaître la diversité des carrières et des contributions scientifiques. L'UL entend ainsi abandonner l'utilisation inappropriée, dans l'évaluation des candidatures, des indicateurs basés sur les revues et les publications (facteurs d'impact, h-index). Membre du réseau Euraxess, l'UL encourage également le recrutement de personnels étrangers et les informe sur leurs droits. Plus généralement, un plan d'égalité professionnelle prévoit de nombreuses actions garantissant un accès ouvert, transparent et fondé sur le mérite à tous ceux et celles qui souhaitent rejoindre les activités et projets scientifiques de l'UL. Chaque année lors du lancement de la procédure de recrutement, les présidents et présidentes des comités de sélection sont par ailleurs sensibilisés aux questions de partialité et au respect des règles de déontologie ainsi qu'à l'égalité de traitement des personnes candidates en apportant une attention particulière aux stéréotypes. Enfin, dans le cadre d'une trajectoire à long terme, l'UL encourage la définition de profils de poste (T) susceptibles d'attirer les meilleures candidatures (O, M), en France comme à l'étranger, notamment dans les secteurs identifiés comme stratégiques pour notre université reconnue comme intensive en recherche (membre d'UDICE depuis 2024).

Une politique OTM-R créative

L'UL a construit des guides énonçant les procédures (T) et bonnes pratiques (O, M) pour tous types de postes. Un règlement de gestion a ainsi été rédigé pour les chercheurs et chercheuses sous statut contractuel ([disponible sur l'ENT](#)) et les gestionnaires sont formés à son application. L'UL a également défini le statut de post-doctorant.e afin de garantir un socle commun à tout recrutement (O, T, M), dans le cadre fixé par la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). Enfin, l'UL est depuis longtemps attentive à la constitution de jurys et de comités de sélection paritaires (O), notamment dans le cadre du recrutement des personnels enseignants-chercheurs où les compositions des jurys sont vérifiées par la direction des ressources humaines et validées par les instances de l'UL ([disponible sur l'ENT](#)). L'UL

encourage enfin l'ensemble de ses structures de recherche et de formation à s'inscrire dans une dynamique pluriannuelle de recrutement avec affichage anticipé des profils recherchés (T) et à adopter une démarche proactive de repérage d'un vivier de recrutement (O) pour accroître les chances d'attirer les meilleurs profils dans une spécialité donnée (M). Cette stratégie s'inscrit parfaitement dans le cadre de la LPR et des nouvelles voies de recrutement qu'elle permet (notamment les chaires de professeur et professeure junior). Enfin, l'UL s'engage à baser l'évaluation des carrières et des chercheurs et chercheuses sur des critères qualitatifs moins normatifs plus favorables à la diversité des profils tout en usant des critères quantitatifs de manière complémentaire et raisonnée (membre de CoARA).

Une politique OTM-R réflexive

L'UL interroge régulièrement ses pratiques de recrutement. Par exemple au travers de son engagement dans la CoARA internationale et sa déclinaison nationale (Chapitre français) ainsi que dans les groupes de travail en découlant. L'UL émet également chaque année, un guide actualisé de fonctionnement des comités de sélection approuvé par le conseil d'administration restreint ([disponible sur l'ENT](#)) et organise une réunion avec les présidents et présidentes de comité de sélection, permettant l'échange de bonnes pratiques (T) et une amélioration continue des procédures (O, M), dans le respect des textes nationaux. Sur simple demande, les candidats et candidates peuvent aussi obtenir les rapports et avis les concernant (T). Pour les doctorants et doctorantes, des procédures plus transparentes ont également été définies par chaque école doctorale pour le recrutement des doctorants contractuels (O, T, M), en fonction du financeur (MESRI, ANR, Région). Un travail est en cours sur les chercheurs et chercheuses contractuels et notamment les post-doctorants et post-doctorantes pour lesquels l'UL souhaite préciser les attendus des postes et les modalités de recrutement.

Une politique OTM-R solidaire

Le recrutement et l'installation des personnels enseignants-chercheurs étrangers sont accompagnés par la Direction des Relations Internationales et Européennes (DRIE). De même, les doctorants étrangers et doctorantes étrangères font l'objet d'un accompagnement spécifique et attentif de la Maison du Doctorat et de la DRIE. Une vigilance particulière est également apportée à l'accueil de chercheurs étrangers et chercheuses étrangères venant de pays où les libertés académiques sont menacées, *via* notamment le programme PAUSE (Programme national d'Accueil en Urgence des Scientifiques en Exil) ou d'autres actions que l'UL a développées (notamment avec le Liban).

Une politique OTM-R responsable

Au niveau individuel, toutes les personnes impliquées dans les différentes phases de recrutement (définition du profil de poste, publicité, sélection, recrutement et nomination) sont formées aux procédures et pratiques de l'UL. Chacune est donc mise en responsabilité (O, T). A un niveau plus collectif, l'UL entend, par une partie de ses recrutements, répondre aux grands enjeux sociétaux ([L-Site LUE](#)) et chercher ainsi à attirer les meilleurs chercheurs et chercheuses (M), dans les domaines où son expertise est reconnue. L'UL a par exemple demandé à ses unités de recherche d'inscrire dans leur projet 2023-2027 au moins un des objectifs de développement durable de l'ONU (ODD), cette politique pouvant notamment se traduire par le recrutement de doctorants et doctorantes ainsi que des post-doctorants et post-doctorantes sur des sujets innovants. Pour attirer les meilleurs chercheurs et chercheuses (M), l'UL est particulièrement attentive aux conditions de travail offertes aux jeunes chercheurs et jeunes chercheuses (package de formations à destination des encadrants et encadrantes, des directeurs et directrices d'école doctorale et de composantes de recherche, actions contre le harcèlement) et à l'ensemble de ses personnels chercheurs ou d'appui à la recherche (plans d'égalité professionnelle Femmes-Hommes ; accompagnement des parcours professionnels, analyse GPEC) (O, T, M). L'UL considère que sa responsabilité sociétale réside également dans la reconnaissance de la diversité des profils et des carrières de ses chercheurs et chercheuses. A cette fin, l'UL s'engage à éviter l'utilisation des classements internationaux des organismes de recherche dans le cadre du recrutement et de l'évaluation des carrières.