

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 3 avril 2023**DÉLIBÉRATION n°2023-27**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 3 avril 2023 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 24 mars 2023.

Point de l'ordre du jour :

4.1. Lignes directrices de gestion sur le repyramidage des enseignants-chercheurs

.....

Vu le code de l'éducation,
Vu les statuts de l'université de Tours,
Vu l'avis du comité social d'administration du 30 mars 2023,

Exposé de la décision :**Proposition de décision soumise au conseil :**

- approbation des lignes directrices de gestion sur le repyramidage des enseignants-chercheurs (p.j.).

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

Nombre de membres constituant le conseil : 36	DÉCOMPTE DE VOIX
Nombre de membres en exercice : 35	Abstentions : 0
Quorum : 18	Votants : 26
Membres présents : 19	Blanc(s) ou nul(s) : 0
Membres représentés 7	Votes exprimés : 26
Total des membres présents et représentés 26	Majorité requise : 14
	Pour : 26
	Contre : 0

Pièce jointe :

- lignes directrices de gestion sur le repyramidage des enseignants-chercheurs

Fait à Tours,

Lignes Directrices de Gestion relative à la création d'une voie temporaire de promotion interne au corps des professeurs d'université et aux corps assimilés (dite Repyramidage des E-C)

Conformément à la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, l'université de Tours élabore des Lignes Directrices de Gestion (LDG) afin de définir et traduire la politique de l'établissement en matière de gestion des ressources humaines.

Elles précisent et déclinent les LDG établies par le ministère de tutelle, avec lesquelles elles sont compatibles.

Les présentes LDG concernent la création d'une voie temporaire de promotion interne au corps des professeurs d'université et aux corps assimilés (dite « Repyramidage des E-C ») et modifient les LDG Promotion et valorisation des parcours professionnels des enseignant·e·s-chercheur·euses (E-C) adoptées par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 26 septembre 2022 (délibération n°2022-93). D'autres LDG concernent les autres catégories de personnels (BIATSS, enseignants), ou bien encore d'autres questions touchant les E-C (mobilité, régime indemnitaire).

Les LDG s'inscrivent dans la volonté de l'établissement de promouvoir la diversité, de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de prévenir toutes formes de discriminations. Un certain nombre de mesures et dispositifs relatifs à ces orientations sont précisés et détaillés notamment dans le plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes adopté par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 12 avril 2021 (délibération n°2021-28).

Ces LDG ont été rédigées dans le cadre d'un groupe de travail associant des élu·es du Conseil Académique (CAC) et des représentant·es des organisations syndicales siégeant au Comité Social d'Administration (CSA).

Les LDG de l'établissement sont établies pour une durée de quatre ans après avis du CSA et décision du Conseil d'Administration. Elles prennent effet à compter de leur transmission au Recteur de la région académique, et peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision si nécessaire, avant d'être réexaminées à l'issue de cette période. Chaque année, un bilan chiffré des promotions internes sera présenté dans le rapport social unique, au Comité Social d'Établissement.

I. La promotion interne des E-C

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.

1. Présentation du dispositif

Au plan national, le dispositif répond à trois objectifs :

- Renforcer la capacité d'action pédagogique et scientifique par une augmentation des enseignants-chercheurs de niveau « professeur », en particulier au sein des sections les plus

éloignées de l'objectif fixé dans le protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations signé le 12 octobre 2020 ; le dispositif participe à atteindre l'objectif de 40% de PR parmi les enseignants-chercheurs de chaque section du CNU pour 60% de MCF ;

- 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 ;

- 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 personnels concernés par le repyramidage sont les maîtres de conférences de classe normale et hors-classe régis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 ainsi que les enseignants-chercheurs appartenant aux corps dits « assimilés » énumérés à l'article 1^{er} du décret du 20 décembre 2021. Pour les titulaires dits du « 1^{er} grade » (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 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la liste de nomination est proposée.

Les agents en position de détachement qui remplissent les conditions énoncées peuvent également déposer leur candidature auprès de leur établissement d'origine.

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

Préalablement à la phase de répartition des possibilités de promotion par section ou au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines par décision du Conseil d'Administration, les établissements s'assurent de l'existence d'un vivier au regard de la possession de la 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 professeur 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.

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.

2. La procédure

Les enseignants-chercheurs doivent déposer un dossier de candidature pour la promotion aux corps de PR. Il comprend une lettre de motivation, le rapport d'activités prévu à l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984 et la copie de leur diplôme d'HDR qui doivent être déposés via le module Galaxie, dans un calendrier publié sur Galaxie.

La section compétente du CNU 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.

En l'absence d'avis rendu par la section compétente du CNU à la date limite de saisie des avis, l'avis est réputé rendu.

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.

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, qui peuvent être extérieurs à l'établissement, sont désignés par le Conseil Académique en formation restreinte aux professeurs d'université et corps assimilés. L'établissement doit s'efforcer de désigner au moins une moitié de membres extérieurs à celui-ci.

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. L'établissement doit 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.

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.

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 des instances consultatives (CNU et Comité de promotion). En cas d'ex æquo entre plus de quatre candidats, le comité de promotion en retient quatre pour l'audition en se fondant sur les critères fixés par les LDG relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours édictées par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et par les LDG de l'établissement. Si ces critères ne permettent pas d'arrêter la liste des candidats à auditionner, le chef d'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.

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.

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.

Le chef d'établissement établit 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 édictées par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et les LDG de l'établissement.

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.

II. La promotion interne des E-C à l'Université de Tours

1. Orientations générales

Traitement équitable des dossiers

L'université de Tours garantit à l'ensemble des E-C un examen collégial de leur candidature selon des critères équitables, transparents, publics et non discriminatoires, ainsi qu'une procédure transparente d'instruction des dossiers. En application de l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « 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 ». L'établissement garantit une égalité de traitement tout au long des travaux.

Respect de l'égalité professionnelle femmes hommes

Tout en respectant l'ensemble des critères requis pour les promotions, l'établissement 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.

L'établissement veille également à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotion. Les situations précitées ne doivent pas être considérées comme un frein à la promotion.

Égalité de traitement des personnels en situation de handicap

Avec l'aide de son Relais Santé et du ou de la Correspondant·e Handicap, l'université de Tours veille à l'accompagnement des E-C en situation de handicap, pour permettre à ces derniers d'exercer leur profession dans les meilleures conditions en proposant des mesures adaptées.

L'université de Tours garantit le respect de l'égalité de traitement à l'égard des personnels en situation de handicap, notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur. Leur handicap ne doit pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle. Il ne doit dès lors pas être considéré comme un frein dans leurs possibilités de promotion. En matière de promotions, dans le cadre de l'examen du dossier des candidat·es, les compensations du handicap mises en place

dans le cas où un enseignant-chercheur ne peut exercer l'ensemble de ses missions et l'aménagement de poste qui en résulte doivent être appréciés (développement de cours à distance, activité plus importante de recherche, travaux d'expertise, etc.). Dans le cadre de la procédure de promotion interne, les avis et compte-rendus d'audition concernant les E-C en situation de handicap ne doivent pas évoquer le handicap, mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

Respect des règles de déontologie

L'établissement s'attache au respect des règles relatives aux droits et devoirs des agents publics. Les personnels exercent leurs fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité et sont notamment tenus à l'obligation de neutralité, de confidentialité et de discrétion.

Ils veillent également à éviter toute situation de partialité, dans l'exercice de leurs missions.

Dans le cadre des opérations relatives à la promotion interne, le respect de ces principes se traduit par l'adoption des principes suivants :

La composition des comités de promotion et de la commission ad hoc respecte les règles de déontologie définies par le MESRI (BO n°8 du 21/02/2019). Les membres des comités de promotion et de la commission ad hoc signent une déclaration sur l'honneur d'impartialité, de non-conflit d'intérêt et de respect du RGPD.

Transparence et accompagnement

Le principe de transparence s'applique tout au long de la procédure. Les informations sur le Repyramidage des E-C diffusées au niveau ministériel sont relayées et complétées au niveau de l'établissement. Des notes de service, publiées annuellement, précisent la procédure et fournissent des données quantitatives pour éclairer les personnels.

Chaque année, le nombre de promotions ainsi que la liste des sections ouvertes à la promotion donnent lieu à publication.

À l'issue de la campagne, une fois les arrêtés de promotion interne signés par le ou la président·e de l'université, la liste des E-C de l'université de Tours promu·es par voie de promotion interne est publiée sur l'intranet (noms et prénoms, grades, sections CNU). Un tableau statistique complète la publication.

Un bilan indiquant les données chiffrées ainsi que les orientations générales est présenté annuellement devant le comité social d'administration ; un bilan du suivi de l'objectif d'égalité femmes hommes dans le cadre du repyramidage est communiqué chaque année au conseil d'administration.

Une fois la procédure achevée, tout·e candidat·e qui en fera la demande auprès de la DRH pourra obtenir communication des avis ainsi que du rapport d'audition le ou la concernant.

À la clôture de cette voie d'accès temporaire au corps des professeurs par promotion interne, un bilan global de l'ensemble des campagnes est publié.

2. Les étapes de la procédure

La répartition des promotions par section

Une fois connu le contingent de promotions alloué à l'université de Tours et la liste des sections recommandées par le ministère, un groupe de travail composé d'élus·es du Conseil académique

(PR et MCF non HDR) et animé par le ou la président·e du Conseil académique et par le ou la Vice-Président·e en charge des moyens (finances et emplois) élabore une proposition de répartition des promotions par section ou groupe de deux sections, à partir des données démographiques de l'établissement anonymisées, mises à jour avant le début de chaque campagne. Outre le ratio PR/MCF des sections de l'établissement, sont notamment communiquées au groupe de travail les données relatives à l'ancienneté, à l'équilibre femmes hommes au sein des sections, au nombre de promouvables des sections, au déficit en postes PR des sections.

La proposition de répartition des promotions par section ou groupe de deux sections élaborée par le groupe de travail, accompagnée des éléments qui ont conduit à cette proposition, est soumise à l'avis du conseil académique restreint aux E-C avant transmission au Comité social d'administration et au Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration arrête la répartition des promotions par section ou par groupe de deux sections.

La répartition des promotions par section ou groupe de deux sections prend en compte les objectifs et les priorités nationales du repyramidage : outre l'augmentation du nombre de PR dans les sections déficitaires, l'amélioration de l'accès des femmes aux corps supérieurs et l'amélioration du déroulement de carrière pour les maître·sses de conférences expérimenté·es.

Dans sa répartition des promotions par section ou groupes de deux sections, l'établissement anticipe l'éligibilité des maîtresses de conférences en matière d'acquisition de l'HDR et de présence dans les viviers de promouvables ; il privilégie le choix de sections ou de groupes de sections dans lesquelles le vivier de promouvables compte des femmes.

Un vivier limité de promouvables, voire réduit à une seule personne, ne constitue pas un obstacle à l'ouverture d'une promotion dans des sections où le pyramidage est défavorable. Le groupement de deux sections d'un même groupe disciplinaire pour une même promotion sera envisagé uniquement dans le cas des sections à viviers réduits et en cohérence avec les pratiques de l'établissement.

Afin de favoriser un effet mémoire et une vision pluri-annuelle du dispositif, la délibération du Conseil d'Administration indique en outre une ou des sections qui pourront être prises en compte prioritairement lors de la campagne ultérieure, sous réserve des modifications éventuelles des données démographiques.

Un bilan des travaux du groupe de travail précisant les critères et la méthode mise en œuvre pour l'élaboration de sa proposition de répartition des promotions et incluant les données démographiques est publié annuellement.

L'examen des candidatures

Après retour des avis des sections du CNU au chef d'établissement, les dossiers des candidat·es complétés par les avis des sections CNU sont transmis aux comités de promotion créés à cet effet.

Les comités de promotion, qui sont désignés par le Conseil académique en formation restreinte aux professeurs des universités et assimilés, sont présidés par un membre du corps des professeurs des universités ou d'un corps assimilé.

Ils sont composés de la manière suivante :

- 4 professeurs ou assimilés, extérieurs à l'établissement, rattachés à la section CNU concernée ; dans le cas des comités de promotion où deux sections sont concernées, le comité compte 6 professeurs ou assimilés extérieurs à l'établissement, dont 3 spécialistes par section concernée ; les spécialistes de la ou des sections concernées sont proposés par la CSDP ou les CSDP concernées.
- 1 professeur ou assimilé représentant du chef d'établissement, extérieur à la discipline ou aux disciplines concernées, proposé par le chef d'établissement ;
- 2 professeurs ou assimilés élus du conseil académique, extérieurs à la discipline ou aux disciplines concernées, parmi lesquels est désigné le président du Comité de promotion.

Les comités comportent au moins 40% de personnes de chaque sexe.

Les comités ne comportent pas plus d'un·e directeur ou directrice de recherches.

Il est recommandé de veiller, dans la composition des comités de promotion, à une représentation équilibrée des thématiques scientifiques et des champs disciplinaires des candidat·es.

La composition des comités de promotion est rendue publique avant le début des travaux.

En cas d'empêchement de l'un ou plusieurs des membres du comité préalablement désigné par le conseil académique, le comité siège valablement si au moins quatre membres du corps des professeurs ou assimilés siègent en sus du président, dont au moins deux membres de chaque discipline pour laquelle une ou plusieurs candidatures ont été déclarées recevables.

Pour chacune des candidatures, le comité de promotion désigne en son sein deux rapporteurs, dont l'un est extérieur à l'établissement, l'autre est l'un·e des deux professeurs ou assimilés élu·es du CAC.

Les rapporteurs sont chargés de rédiger un rapport sur une ou plusieurs candidatures afin de faciliter l'évaluation rendue par le comité de promotion. Ils disposent d'un modèle fourni par la DRH, décomposé en trois rubriques (activités pédagogiques, activités de recherche, tâches d'intérêt général). Le modèle est placé en annexe des présentes LDG. Ce rapport pourra comporter des éléments chiffrés (effectifs des formations, effectif du laboratoire dirigé, nombre de publications, etc).

Le comité de promotion, après avoir entendu les rapporteurs, rend deux avis sur chaque candidature. L'un des avis porte sur l'aptitude professionnelle et l'autre sur les acquis de l'expérience professionnelle, en prenant en compte, dans chaque cas, à la fois l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans les tâches d'intérêt collectif du ou de la candidat·e. Chacun des deux avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

Le comité de promotion auditionne, dans la limite de quatre candidat·es par emploi ouvert à la voie de promotion interne, les candidat·es qui ont obtenu les avis les plus favorables des deux instances consultatives (CNU et comité de promotion). En cas d'ex æquo entre plus de quatre candidat·es, le comité en retient quatre en se fondant sur les critères fixés par les LDG ministérielles et par les présentes LDG.

L'audition a pour objet d'éclairer la décision du chef d'établissement sur la motivation du ou de la candidat·e et sur son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du corps des professeurs des universités ou des corps assimilés. Elle a lieu en présentiel.

À l'issue des auditions, le comité de promotion établit un compte rendu pour chacune des auditions ainsi que la liste classée par ordre alphabétique des candidats auditionnés.

Cette liste, accompagnée des comptes rendus d'audition, des avis rendus par le CNU et par les comités de promotion et des dossiers des candidat·es, est transmise à une commission ad hoc chargée de proposer au président ou à la présidente de l'université une liste des promu·es, établie sur la base des orientations définies dans les présentes LDG, afin d'éclairer sa décision.

Cette commission ad hoc est composée de 4 personnes nommées par le chef d'établissement dans le corps des professeurs ou assimilés dont les représentant·es du chef d'établissement membres des comités de promotion, et de 4 professeur·es désigné·es par le Conseil académique restreint au corps des professeurs et assimilés parmi les élu·es de ce dernier.

L'analyse conduisant à la proposition de promotion interne prend en compte la spécificité de cette voie d'accès au corps des professeurs des universités, qui doit être distinguée d'un recrutement par concours. Elle prend en compte les objectifs propres de ce dispositif qui vise à l'amélioration des parcours des maître·sse·s de conférences expérimenté·es et à l'amélioration de l'accès des femmes aux corps supérieurs.

La proposition de promotion interne prête une attention particulière aux éléments de contexte susceptibles d'avoir pu représenter un frein dans le déploiement des carrières et s'efforce d'utiliser le dispositif du repyramidage dans le sens d'un correctif.

L'établissement valorise les parcours équilibrés. Aussi, l'analyse conduisant à la proposition de promotion interne prend en compte le respect de l'accomplissement de l'ensemble des missions d'enseignement, de recherche et d'implication dans la vie collective de l'université. Elle tient compte de l'objectif de répartition des promotions au niveau national de $\frac{3}{4}$ de MCF hors classe promus au moins.

L'établissement veille à ce que les femmes soient mieux représentées dans cette voie de promotion interne que par la voie des concours.

La proposition de la commission ad hoc est transmise au président ou à la présidente de l'université qui arrête les décisions. Chaque candidat·e reçoit un courrier l'informant de la décision de promotion ou de non promotion, et mentionnant les délais et voies de recours.

3. Les critères d'évaluation

Critères généraux

Dans l'examen des dossiers puis dans l'audition des candidat·e·s, le comité de promotion prend en compte l'ensemble de la carrière, l'ancienneté dans le corps, ainsi que les acquis de l'expérience, sur l'ensemble des missions et activités exercées, y compris les mandats syndicaux ou électifs.

Il est attentif à la présentation d'un parcours équilibré qui témoigne d'un investissement dans les trois missions d'un E-C, pédagogie, recherche, tâches d'intérêt général.

Il évalue l'aptitude du ou de la candidat·e à exercer les missions et responsabilités dévolues aux membres du corps des professeurs des universités ou des corps assimilés.

Une attention particulière est accordée à l'investissement du ou de la candidat·e dans les responsabilités collectives au sein de l'établissement.

Il prend en compte les conditions et le contexte général d'exercice, en particulier dans l'appréciation de l'activité scientifique. Il prête une attention particulière aux éléments de contexte susceptibles d'avoir pu représenter un frein dans le déploiement de la carrière du ou de la candidat·e.

Il n'y a pas de barème pour l'examen des candidatures.

Critères relatifs à la pédagogie

Sont pris en compte notamment :

- Les activités d'encadrement pédagogique ;
- Les activités de diffusion et de rayonnement (publications pédagogiques, partenariats, missions d'enseignement internationales) ;
- L'exercice de responsabilités pédagogiques (direction de département ou de filière, création et/ou direction de formations et de diplômes) ;
- L'innovation pédagogique (montage de nouvelles formations, créations de ressources ou de dispositifs pédagogiques).

Il sera tenu compte du contexte dans lequel s'inscrit le service d'enseignement.

Critères relatifs à l'activité scientifique

Sont pris en compte notamment :

- la qualité du dossier scientifique (publications et productions scientifiques) ;
- l'encadrement scientifique et doctoral, si l'environnement de la discipline et du laboratoire le permet ;
- la visibilité, le rayonnement du ou de la candidat·e, les actions de diffusion (prix et distinctions, activités d'expertise dans des organismes nationaux ou internationaux, brevets et licences, activités éditoriales, participation à des réseaux de recherche, invitations dans des universités étrangères, participation à des jurys de thèse et d'HDR hors de l'université de Tours, participation à des jurys de concours, activités et responsabilités dans des sociétés savantes, vulgarisation et science ouverte) ;
- l'exercice de responsabilités scientifiques (animation d'une équipe au sein d'une UR, portage de projets, direction de programmes nationaux ou internationaux, responsabilités de contrats industriels) ;
- les activités d'animation de la recherche (organisation de colloques, journées d'étude, séminaires, symposiums) ;
- l'articulation des recherches du ou de la candidat·e dans la stratégie globale de l'équipe de rattachement.

Critères relatifs à investissement dans les tâches d'intérêt général et les responsabilités collectives

Sont pris en compte notamment :

- les fonctions de direction (direction de département, de composante, d'UR ou d'équipe, vice-présidence) ;

- les mandats électifs et la participation aux différentes instances de l'établissement (conseil d'École doctorale, conseil de composante, conseils centraux, commissions, groupes de travail...);
- la participation à des instances nationales.

ANNEXE

Trame du rapport d'évaluation des dossiers de candidature à la promotion interne par les rapporteurs des comités de promotion

FICHE EVALUATION

PROMOTION INTERNE – REPYRAMIDAGE

NOM Prénom du/de la candidat e :
Section CNU :
Composante de rattachement :
Unité de recherche de rattachement :
Grade : Echelon :
Ancienneté dans le corps :
Ancienneté dans le grade :
Ancienneté dans l'échelon
Date obtention HDR :
Date arrivée Université de Tours :

CURSUS ET CARRIERE

[préciser ici les principaux éléments]

Préciser notamment les éléments de contexte suivants :

CRCT/ CPP Oui Non **préciser** (le nombre, les périodes):

IUF : Oui Non **préciser** (le nombre, les périodes):

Délégation : Oui Non **préciser** (le nombre, les périodes):

Détachement : Oui Non **préciser** (le nombre, les périodes):

Travail à temps partiel Oui Non préciser quotité et période :

Autres éléments à signaler :

INVESTISSEMENT PÉDAGOGIQUE

1. Principaux domaines d'enseignement

2. Activités d'enseignement

[Volume horaire annuel, décharges éventuelles, type de cours (CM, TD, TP), niveau (L, M, préparation aux concours), encadrement de stages et de rapports de stage ; tutorat ; activités pédagogiques particulières ; préciser ici les principaux éléments y compris données chiffrées (effectifs)]

3. Responsabilités pédagogiques

[Responsabilité de formation, d'année, de module ; montage de formation ; conception et utilisation de ressources pédagogiques ; préciser ici la nature et la durée des responsabilités]

4. Diffusion et rayonnement

[Préciser : participation à des salons et JPO, partenariats pédagogiques (notamment internationaux, publications à caractère pédagogique, activités pédagogiques internationales (correspondant Erasmus, missions Erasmus, etc)]

AVIS SUR L'INVESTISSEMENT PÉDAGOGIQUE

Très favorable Favorable Réserve Insuffisamment renseigné

Argumentaire

II. ACTIVITÉ SCIENTIFIQUE

1. Axes et thématiques de recherche

2. Publications et production scientifique

[Ouvrages individuels, direction d'ouvrages collectifs, articles dans revues à comité de lecture, chapitres d'ouvrages, actes de congrès, brevets, licences. Préciser ici]

3. Encadrement doctoral et scientifique

[Préciser nombre de thèses (co)dirigées et soutenues, de thèses en cours, de mémoires de Master encadrés et soutenus]

4. Participation jurys de thèse et HDR

[Préciser : UT (hors ses propres thèses) et hors UT]

5. Responsabilités scientifiques

[Préciser durée et nature : direction d'une équipe UR, de contrats de recherche, portages de projets scientifiques, autres]

6. Animation de la recherche

[Préciser : organisation colloques, congrès, journées d'études, symposiums, tables rondes, séminaires, participation au montage de projets scientifiques, autres]

7. Diffusion et rayonnement

[Préciser : prix et distinctions, expertise dans des organismes nationaux ou internationaux, responsabilités éditoriales, participation à des réseaux de recherche, invitations dans des universités étrangères, diffusion du savoir, activités et responsabilités au sein de sociétés savantes, autres]

AVIS SUR L'ACTIVITÉ SCIENTIFIQUE

Très favorable Favorable Réservé Insuffisamment renseigné

Argumentaire

RESPONSABILITÉS COLLECTIVES ET D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

1. Responsabilités administratives

[Préciser ici durée et nature : présidence d'université, vice-présidence d'université, direction de composante, d'école doctorale, de service, de département, charge de mission, autres]

2. Mandats locaux

[Préciser : conseils de composante, conseils de laboratoire, conseils centraux, commissions, Conseil d'Ecole doctorale]

3. Participation à des instances nationales

[Préciser ; CNU, CNESER, HCERES, jurys de concours, présidences de COS, participation aux COS]

AVIS SUR LES RESPONSABILITÉS COLLECTIVES ET D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Très favorable Favorable Réservé Insuffisamment renseigné

Argumentaire

SYNTHÈSE DU RAPPORT

Aptitudes professionnelles : Très favorable Favorable Réservé

Acquis de l'expérience professionnelle : Très favorable Favorable Réservé

Avis motivé

NOM et prénom du rapporteur

Date et signature