

NOTE DE SERVICE

BILAN DES CAMPAGNES DE LA LPR 2022 à 2024

N° DRH/D/N015/2025

Table des matières

I.	Préambule	3
II.	Repyramidage PR : campagne de promotion interne	3
1.	Cadrage réglementaire	3
A.	Objectif de ce dispositif de promotion interne	3
B.	Personnels éligibles	4
C.	Répartition des promotions	4
2.	Mise en œuvre à l'UCA	4
A.	Critères d'évaluation fixées par les LDG établissement	4
B.	1 ^{ère} phase : évaluation par l'instance nationale	5
C.	2 ^{ème} phase : comités de promotions	5
D.	Nomination.....	7
3.	Résultats et bilan des campagnes 2021 à 2024	7
A.	Choix des promotions par sections CNU	7
B.	Bilan des candidatures	9
C.	Résultats	11
4.	Campagne à venir : promotion interne 2025.....	12
III.	Prime individuelle C3 du RIPEC	12
1.	Cadrage réglementaire du RIPEC	12
A.	Objectif du dispositif RIPEC	12
B.	Personnels éligibles	13
C.	Composantes du RIPEC.....	13
2.	Mise en œuvre de la C3 du RIPEC à l'UCA	13
A.	Cadrage UCA de la C3 du RIPEC fixé par les LDG établissement	13
B.	Evaluation des dossiers par les instances locales et nationales.....	15
C.	Décisions d'attributions de la C3 du RIPEC	16
D.	Cadrage hors LPR : valorisation des responsabilités exercées par les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) à l'UCA.....	17
3.	Résultats et bilan des campagnes 2022 à 2024	17
IV.	Chaires professeurs juniors	20
1.	Cadrage réglementaire	20
2.	Mise en œuvre à l'UCA	21
3.	Campagne à venir : CPJ 2025	21
V.	Repyramidage BIATSS : campagnes exceptionnelles d'avancement	22
1.	Cadrage réglementaire	22
A.	Objectif de ce dispositif de promotion interne	22
B.	Modalités générales pour tous les corps	22
C.	Modalités de l'avancement exceptionnel pour l'accès au corps des IGE et des IGR : liste d'aptitude exceptionnelle	23
D.	Modalités de l'avancement exceptionnel pour l'accès au corps des ASI : examen professionnel exceptionnel	23
E.	Modalités de l'avancement exceptionnel pour l'accès au corps des TECHNICIENS : liste d'aptitude exceptionnelle	24

2.	Mise en œuvre à l'UCA	24
A.	Avancement exceptionnel pour l'accès au corps des IGE et des IGR : liste d'aptitude exceptionnelle	24
B.	Avancement exceptionnel pour l'accès au corps des ASI : examen professionnel exceptionnel	25
C.	Avancement exceptionnel pour l'accès au corps des TECHNICIENS : liste d'aptitude exceptionnelle	25
3.	Résultats et bilan des campagnes 2022 à 2024	26
A.	Liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des IGE et des IGR	26
B.	Examen professionnel exceptionnel pour l'accès au corps des ASI	32
C.	Liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des TECHNICIENS	35
VI.	Contrat de mission scientifique	39
1.	Cadrage réglementaire	39
2.	Mise en œuvre à l'UCA	39
VII.	Mensualisation des vacataires	39
1.	Cadrage réglementaire	39
2.	Mise en œuvre à l'UCA	40
A.	Public éligible à la mensualisation à l'UCA.....	40
B.	Calendrier de paiement de la mensualisation à l'UCA	40
C.	Mensualisation 2023-2024 et 2024-2025	41
	Annexe 1 – Critères d'évaluation des dossiers de candidatures à la promotion interne (repyramidage PR) 2024	43
	Annexe 2 – Critères d'évaluation des dossiers de candidatures à la prime C3 du RIPEC 2024.....	46

I. Préambule

La loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche (LPR) vise notamment à renforcer l'attractivité des métiers scientifiques.

Le protocole d'accord signé le 12 octobre 2021 sur les rémunérations et les carrières a dégagé trois axes :

- Engager une nouvelle donne indemnitaire fondée sur une harmonisation des régimes de primes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- Définir un nouvel équilibre des corps et des grades des enseignants-chercheurs et des chercheurs afin de mettre en cohérence les perspectives de carrière de ces deux filières scientifiques ;
- Repyramider les emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, afin de mieux reconnaître les compétences des agents et de mieux répondre aux besoins de qualification croissante des emplois affectés ou au service des unités de recherche.

II. Repyramidage PR : campagne de promotion interne

1. Cadrage réglementaire

A. Objectif de ce dispositif de promotion interne

Le décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 crée une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés autorisant les établissements d'enseignement supérieur à mettre en œuvre une opération de promotion de corps sur la période de 2021 à 2025.

Un des objectifs portés par cet accord est d'amener le nombre des professeurs d'université à un socle minimal de 18 000 personnes (contre un peu plus de 15 000 actuellement) et de rapprocher ainsi le ratio professeurs des universités/maîtres de conférences de celui observé pour les directeurs de recherche/chargés de recherche, soit un objectif de 40% de PR pour 60% de MCF. Le présent dispositif participe de cet objectif en prévoyant un dispositif de 2000 promotions internes d'ici 2026 dans le corps des professeurs.

Cette opération est sans impact sur les voies de recrutement de droit commun.

B. Personnels éligibles

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 » (astronomes adjoints et physiciens adjoints).

Pour les titulaires dits du « 1er grade » (c'est à dire de classe normale) vient s'ajouter une condition de dix années de services effectifs dans le grade.

Les candidats doivent être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches.

Toutes les conditions sont appréciées au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la liste de nomination est proposée. Par exemple, pour les nominations proposées en 2023, les conditions s'apprécient au 1er janvier 2023.

C. Répartition des promotions

Un arrêté ministériel répartit entre les établissements publics d'enseignement supérieur le nombre de promotions internes pouvant être ouvertes par cette voie. L'arrêté du 20 décembre 2021 a réparti ces possibilités au titre des années 2021 et 2022 et l'arrêté du 8 novembre 2022 a fixé les possibilités pour les années 2023 et 2024. Pour ce faire, il tient compte des ratios entre membres des corps de PR et de MCF (et assimilés) dans les différentes sections du CNU, du CNU santé et du CNAP en privilégiant les sections particulièrement défavorisées. Il tient également compte de la répartition des mêmes effectifs PR/MCF au sein des établissements par sections du CNU et vise un objectif de répartition des promotions au niveau national de $\frac{3}{4}$ de MCF hors classe promus pour $\frac{1}{4}$ de MCF de classe normale.

L'Université Clermont Auvergne s'est vue attribuer 8 possibilités de promotion au titre de l'année 2021 et 10 possibilités au titre de l'année 2022 par l'arrêté du 20 décembre 2021, puis 10 possibilités au titre de l'année 2023 et 10 possibilités au titre de l'année 2024 par l'arrêté du 8 novembre 2022. L'UCA aura également 10 possibilités au titre de l'année 2025 suite à la publication de l'arrêté du 4 mars 2025 fixant la répartition des promotions internes pour l'année 2025.

2. Mise en œuvre à l'UCA

A. Critères d'évaluation fixés par les LDG établissement

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

Les trois groupes d'activités sont pondérées dans l'évaluation des candidatures et du déroulement de carrière, à raison de 40 % sur les critères liés à l'activité de recherche, 40 % sur l'activité pédagogique (soit 80 % sur les missions cœur de métier) et 20 % sur les tâches d'intérêt général.

Deux avis doivent être rendus, portant l'un sur l'aptitude professionnelle (activité présente) et l'autre sur les acquis de l'expérience (activité passée) en prenant en compte, dans chaque cas, l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans les tâches d'intérêt collectif.

Les critères d'évaluation des dossiers de candidature à la promotion interne (repyramidage PR) définis dans la délibération du Conseil d'Administration de l'UCA n°2023-03-10-02 établissant les lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement relatives aux promotions de corps (repyramidage PR de la LPR) se trouvent en annexe 1 de la présente note, et remplacent les LDG initialement mises en place en 2022.

B. 1^{ère} phase : évaluation par l'instance nationale

Les dossiers de candidature sont examinés par la section compétente du CNU qui désigne deux rapporteurs pour rendre *in fine* un avis sur le dossier du candidat au regard d'une part de son aptitude professionnelle (son activité présente) et d'autre part des acquis de son expérience professionnelle (son activité passée). Dans les deux cas sont jugés chez le candidat son investissement pédagogique, la qualité de son activité scientifique et son investissement dans des tâches d'intérêt général. Chacun des deux avis est soit « A : très favorable », soit « B : favorable », soit « C : réservé ». En l'absence d'avis rendu par le CNU, l'avis est réputé rendu, ce qui signifie qu'il est neutralisé et que seuls les avis du comité de promotion seront pris en compte.

C. 2^{ème} phase : comités de promotion

Le décret n°2023-172 du 9 mars 2023 est venu modifier le décret de création de la voie temporaire de promotion interne en remplaçant, à compter de la campagne 2023, le comité d'audition par le comité de promotion, celui-ci reprenant en plus des missions du comité d'audition les prérogatives initialement confiées au CP2E, à savoir l'étude des dossiers de candidature.

Composition du Comité de promotion :

La composition du comité de promotion a été modifiée par les LDG établissement de 2023.

Le comité de promotion est composé de cinq membres :

- il est présidé par le Président de l'UCA ou son représentant : le Directeur d'Institut ou la vice-présidente CP2E en cas de conflit d'intérêt

- en sus a minima quatre membres du corps des professeurs des universités ou assimilés dont au moins deux membres de chaque discipline pour laquelle une ou plusieurs candidatures ont été déclarées recevables :

- deux professeurs extérieurs spécialistes désignés sur proposition du CNU si possible ;
- le Directeur de laboratoire si un seul laboratoire est concerné par la promotion et en l'absence de conflit d'intérêt, ou un professeur spécialiste local désigné par le Président ;
- un professeur élu du CP2E en l'absence de conflit d'intérêt, ou un professeur désigné par le Président,
- des membres supplémentaires pourront être désignés si leur participation s'évère importante pour garantir la qualité des travaux du comité de promotion.

Le Président et les membres du comité de promotion sont désignés par le CP2E, en formation restreinte aux professeurs d'université et corps assimilés.

La composition du comité de promotion est rendue publique avant le début de ses travaux.

Avis rendus des comités de promotion :

Comme la section compétente du CNU, chaque comité de promotion rend deux avis sur le dossier de chaque candidat. L'un des avis porte sur l'aptitude professionnelle et l'autre sur les acquis de leur expérience professionnelle en prenant en compte, dans chaque cas, à la fois leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt collectif. Chacun des deux avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

Audition des candidats :

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.

En cas d'ex aequo entre plus de quatre candidats, 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 et par l'autorité compétente de l'établissement d'affectation dont relève la présente annexe.

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

Déroulement des auditions :

Le comité de promotion n'est pas un comité de sélection.

L'objectif du comité de promotion est d'éclairer le 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" (art 4 du décret du 20 décembre 2021).

Le décret n'impose aucune règle spécifique quant à l'organisation des comités.

L'organisation qui a été mise en place à l'UCA est la suivante :

Durée : 50 minutes :

- présentation par le candidat de son parcours et de ses motivations d'une durée de 20 minutes (10 min de bilan des activités + 10 min de présentation du projet)
- échange de 30 minutes avec les membres du Comité.

Conditions : Possibilité d'avoir recours à la visio-conférence pour les membres du Comité mais pas pour les candidats. Les candidats ont la possibilité d'avoir un support de présentation.

D. Nomination

A 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 Président de l'UCA, accompagnés de la liste classée par ordre alphabétique des candidats auditionnés.

Le Président de l'UCA établit la liste des candidats dont la nomination est proposée, en tenant compte de l'ensemble des avis consultatifs (CNU et comité de promotion) et sur la base des orientations générales fixées dans les LDG de l'établissement, sans renoncer à son « pouvoir d'appréciation ».

Les propositions de nomination sont envoyées au Ministère qui assure la publication du décret de nomination. La nomination est prononcée au 1er septembre de l'année de la campagne soit 1^{er} septembre 2024 pour la campagne 2024 qui vient de se terminer.

3. Résultats et bilan des campagnes 2021 à 2024

A. Choix des promotions par sections CNU

L'établissement fait le choix des sections CNU concernées par ces promotions avec la volumétrie associée, avec avis du Directoire et votes en CSA et en CA. Le critère principal retenu pour identifier les sections CNU éligibles pour ces promotions internes a été établi par le ministère et correspond au ratio PR/MCF, complété du critère du vivier (a minima 4 candidats éligibles par promotion de corps). Ainsi, les sections CNU de l'établissement les plus déficitaires sur ce ratio (en intégrant les arbitrages connus au moment de l'arbitrage), et pour lesquelles les effectifs et le vivier sont suffisants, ont été retenues. Pour les campagnes 2023 à 2025, le travail de projection RH est articulé avec les autres dispositifs permettant le recrutement de professeurs (concours 46.1, 46.3, chaires de professeur junior). Une attention particulière sera portée sur les sections CNU à faible effectif pour la campagne 2025, avec la possibilité de grouper les sections CNU pour un même groupe CNU.

Promotions 2021 :

Section CNU	Nb de Promotions
06 (Sciences de gestion et Management)	2
11 (Etudes anglophones)	1
14 (Etudes romanes)	1
19 (Sociologie, démographie)	1
27 (Informatique)	2
63 (Génie électrique, électronique, photonique et systèmes)	1

Promotions 2022 :

Section CNU	Nb de Promotions
02 (Droit Public)	1
05 (Sciences économiques)	1
23 (Géographies physique, humaine, économique et régionale)	1
27 (Informatique)	1
35 (Structure et évolution de la terre et des autres planètes)	1
64 (Biochimie et biologie moléculaire)	1
65 (Biologie Cellulaire)	2
67 (Biologie des populations et écologie)	1
86 (Sciences du médicament)	1

Promotions 2023 :

Section CNU	Nb de Promotions
05 (Sciences économiques)	1
06 (Sciences de gestion et du management)	1
11 (Etudes anglophones)	1
27 (Informatique)	3
63 (Génie électrique, électronique, photonique et systèmes)	1
64 (Biochimie et biologie moléculaire)	1
65 (Biologie Cellulaire)	1
66 (Physiologie)	1

Promotions 2024 :

Sections CNU proposées	Nbre de promotions
06 (Sciences de gestion et du management)	1
14 (Etudes romanes)	1
19 (Sociologie, démographie)	1
26 (Mathématiques appliquées et applications des mathématiques)	2
27 (Informatique)	1
63 (Génie électrique, électronique, photonique et systèmes)	1
68 (Biologie des organismes)	1
74 (Sciences et techniques des activités physiques et sportives)	1
87 (Sciences biologiques, fondamentales et cliniques)	1

B. Bilan des candidatures

Année de promotion	2021		2022		2023		2024	
Nombre de candidatures	23		54		40		32	
Répartition H/F	12H	11F	34H	20F	26H	14F	23H	9F
Nombre dossiers non éligibles	1F		1H		0		0	
Nombres désistements	0		2H		2H	1F	0	
Total candidats	12H	10F	31H	20F	24H	13F	23H	9F
Total général	22		51		37		32	
Nb candidatures doubles (27ème section)	7				0		0	
Total dossiers traités	149							

		Candidats						
		2021	2022	2023	2024	Répartition candidats 2024	Total 4 années	Répartition candidats 4 années
Total		22	53	37	32		144	
Répartition par institut	DEM	2	9	5	1	3,13%	17	11,81%
	LLSHS	7	3	2	6	18,75%	18	12,50%
	IDS	4	6	3	8	25,00%	21	14,58%
	SVSAE	0	19	14	5	15,63%	38	26,39%
	INP	6	10	7	6	18,75%	29	20,14%
	IUT	3	6	6	6	18,75%	21	14,58%

		Promus							
		2021	2022	2023	2024	Répartition promus 2024	Total 4 années	Répartition promus 4 années	Ratio promus / candidats
Total		7	10	10	10		37		26%
Répartition par institut	DEM	1	2	2	0	0,00%	5	13,51%	29,41%
	LLSHS	3	1	1	3	30,00%	8	21,62%	44,44%
	IDS	1	1	1	3	30,00%	6	16,22%	28,57%
	SVSAE	0	3	2	2	20,00%	7	18,92%	18,42%
	INP	1	1	3	1	10,00%	6	16,22%	20,69%
	IUT	1	2	1	1	10,00%	5	13,51%	23,81%

C. Résultats

	Section	Nb promotions	Nb candidats			Nb auditions			Résultats H/F						
			H	F	Total	H	F	Total	Promus	Noms promus	H	F	Composante	Labo	Institut
2021	06 (Sciences de gestion)	2	1	1	2	1	1	2	1	Pierre MATHIEU	1		LCC	CLERMA	ILLSHS
	11 (Etudes anglophones)	1	0	3	3	0	3	3	1	Anne ROUHETTE		1	LCC	CELIS	ILLSHS
	14 (Etudes romanes)	1	1	1	2	1	1	2	1	Donatella BISCONTI		1	LCC	IHRIM	ILLSHS
	19 (Sociologie, démographie)	1	0	2	2	0	2	2	1	Agnès ROCHE		1	DROIT	LESCORES	IDEM
	27 (Informatique)	2	5	2	7	4	2	6	2	Pascal LAFOURCADE	1		IUT	LIMOS	IUT
										Annegret WAGLER		1	ISIMA	LIMOS	INP
63 (Génie électrique, électronique, photonique et systèmes)	1	5	1	6	3	1	4	1	Christelle VARENNE		1	EUPI	IP	IDS	
2022	02 (Droit public)	1	1	2	3	1	2	3	1	Christine BERTRAND		1	DROIT	CMH	IDEM
	05 (Sciences économiques)	1	6	1	7	3	1	4	1	Michaël GOUJON	1		IAE	CERDI	IDEM
	23 (Géographies physique, humaine, économique et régionale)	1	2	1	3	2	1	3	1	Pascal DESMICHEL	1		LCSH	TERRITOIRES	ILLSHS
	27 (Informatique)	1	7	2	9	4	0	4	1	LACOMME Philippe	1		ISIMA	LIMOS	INP
	35 (Structure et évolution de la terre et des autres planètes)	1	4	1	5	4	0	4	1	DOUCELANCE Régis	1		OPGC	LMV	IDS
	64 (Biochimie et biologie moléculaire)	1	3	4	7	2	2	4	1	Stéphanie BLANQUET DIOT		1	PHARMACIE	MEDIS	ISVSAE
										Isabelle BATTISSON		1	BIOLOGIE	LMGE	ISVSAE
	65 (Biologie cellulaire)	2	5	6	11	4	4	8	2	Mathilde BONNET		1	IUT	M2ISH	IUT
67 (Biologie des populations et écologie)	1	1	2	3	1	2	3	1	Delphine LATOUR		1	BIOLOGIE	LMGE	ISVSAE	
86 (Sciences du médicament)	1	2	1	3	2	1	3	1	Elisabeth NOIRAUT		1	IUT	IMOST	IUT	
2023	05 (Sciences économiques)	1	3	0	3	3	0	3	1	Samuel GUERINEAU	1		ECONOMIE	CERDI	IDEM
	06 (Sciences de gestion)	1	1	2	3	1	2	3	1	Norbert LEBRUMENT	1		IAE	CLERMA	IDEM
	11 (Etudes anglophones)	1	0	2	2	0	2	2	1	Dacia HAMMOUDA		1	LCC	ACTE	ILLSHS
										Fatiha BENDALI AMOR		1	ISIMA	LIMOS	INP
										Gérard CHALHOUB	1		IUT	LIMOS	IUT
	27 (Informatique)	3	4	1	5	4	1	5	3	Mamadou KANTE	1		ISIMA	LIMOS	INP
	63 (Génie électrique, électronique, photonique et systèmes)	1	5	0	5	4	0	4	1	Antoine MOREAU	1		EUPI	IP	IDS
	64 (Biochimie et biologie moléculaire)	1	4	3	7	2	1	3	1	Céline LAROCHE		1	POLYTECH	IP	INP
65 (Biologie cellulaire)	1	4	3	7	3	1	4	1	Yannick BIDET	1		MEDECINE	IMOST	ISVSAE	
66 (Physiologie)	1	3	2	5	2	2	4	1	Christelle GUILLET		1	MEDECINE	UNH	ISVSAE	
2024	06 (Sciences de gestion)	1	0	2	2	0	2	2	1	ROUSSAT Christine		1	IUT	CLERMA	IUT
	14 (Etudes romanes)	1	1	0	1	1	0	1	1	GREGOIRE Michaël	1		LCC	LRL	ILLSHS
	19 (Sociologie, démographie)	1	1	1	2	1	1	2	1	ROINSARD Nicolas	1		LCSH	LESCORES	ILLSHS
	26 (Mathématiques appliquées et applications des mathématiques)	2	4	2	6	4	1	5	2	AZZAOUI Nourddine	1		MATH	LMBP	IDS
										DJELLOUT Hacene	1		MATH	LMBP	IDS
	27 (Informatique)	1	5	2	7	3	1	4	1	LIMOUZY Vincent	1		ISIMA	LIMOS	INP
	63 (Génie électrique, électronique, photonique et systèmes)	1	5	0	5	4	0	4	1	BRUNET Jérôme	1		EUPI	IP	IDS
	68 (Biologie des organismes)	1	2	0	2	2	0	2	1	ARTIGAS ALEJO Joan	1		BIOLOGIE	LMGE	ISVSAE
74 (Sciences et techniques des activités physiques et sportives)	1	3	1	4	3	1	4	1	RATEL Sébastien	1		STAPS	AME2P	ILLSHS	
87 (Sciences biologiques, fondamentales et cliniques)	1	2	1	3	2	1	3	1	ROSSARY Adrien	1		PHARMACIE	UNH	ISVSAE	
Synthèse	Total 2021	8	12	10	22	9	10	19	7			2	5		
	% répartition H/F 2021		55%	45%	1	47%	53%	1				29%	71%		
	Total 2022	10	31	20	51	23	13	36	10			4	6		
	% répartition H/F 2022		61%	39%	1	64%	36%	1				40%	60%		
	Total 2023	10	24	13	37	19	9	28	10			6	4		
	% répartition H/F 2023		65%	35%	1	68%	32%	1				60%	40%		
	Total 2024	10	23	9	32	20	7	27	10			9	1		
% répartition H/F 2024		72%	28%	1	74%	26%	1				90%	10%			
Total 4 années	38	90	52	142	71	39	110	37			21	16			
% répartition H/F Total sur les 4 années	-	63%	37%	1	65%	35%	1	-			57%	43%			

4. Campagne à venir : promotion interne 2025

La détermination des sections CNU concernées par les possibilités de promotion au titre de l'année 2025 a fait l'objet d'un avis au Directoire et d'un vote du CSA et du Conseil d'Administration le 4 avril 2025. L'arbitrage a reposé sur les critères que sont le ratio PR/MCF et le vivier par section CNU, avec le groupement de deux sections CNU pour deux promotions de corps, ces sections ayant un ratio PR/MCF déficitaire mais sans possibilité, compte tenu des faibles effectifs, d'atteindre un vivier suffisant prises indépendamment.

Sections CNU proposées	Nbre de promotions
05 (Sciences économiques)	1
16 (Psychologie) et 19 (Sociologie, démographie)	1
27 (Informatique)	1
29 (Constituants élémentaires)	1
35 (Structure et évolution de la terre et des autres planètes) et 37 (Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement)	1
65 (Biologie cellulaire)	1
69 (Neurosciences)	1
70 (Sciences de l'éducation)	1
86 (Sciences du médicament)	1
87 (Sciences biologiques pharmaceutiques)	1

La revoyure de la LPR, actuellement en cours de discussion au niveau national, devrait permettre de rapidement savoir si de nouvelles campagnes de repyramidages PR seront envisagées, le ratio ciblé initialement de 40% de PR n'étant pas encore atteint pour de nombreuses disciplines.

III. Prime individuelle C3 du RIPEC

1. Cadrage réglementaire du RIPEC

A. Objectif du dispositif RIPEC

La loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) a réaffirmé et renforcé la responsabilité des établissements en matière de politique indemnitaire.

Le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, modifié par le décret n°2022-1231 du 13 septembre 2022, le décret n°2022-1602 du 21 décembre 2022 et le décret n°2023-1207 du 18 décembre 2023, a mis en place un dispositif indemnitaire unique pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs qui a vocation à remplacer les anciens dispositifs.

B. Personnels éligibles

Les personnels concernés par le RIPEC sont les enseignants-chercheurs et assimilés (physiciens et physiciens adjoints).

Sont exclus de ce dispositif les enseignants hospitalo-universitaires et les enseignants du premier et du second degré, pour lesquels les anciens régimes indemnitaires continuent de s'appliquer (PCA et PEDR).

C. Composantes du RIPEC

Le RIPEC comporte trois composantes :

- La composante C1 du RIPEC : indemnité statutaire liée au grade, qui remplace la PRES (prime de recherche et d'enseignement supérieur) des EC et dont l'application ne relève pas de la politique d'établissement. Après une première valorisation en 2022, cette composante indemnitaire est revalorisée annuellement et atteindra 6400€ par an d'ici 2027. Elle est versée également aux EC en CRCT, CPP, en délégation, mis en disposition, ou avec une décharge de service, elle est proratisée en cas de temps partiel ;
- La composante C2 du RIPEC : indemnité liée à certaines fonctions et responsabilités, qui remplace les PCA (prime de charges administratives) et les PRP (prime de responsabilités pédagogiques). Cette composante C2 fait l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration de l'UCA afin de déterminer les fonctions et responsabilités ouvrant droit à cette indemnité et le montant alloué. Le choix de l'UCA a été de retenir les fonctions des PCA et PRP et les mêmes montants, ceux-ci ayant fait l'objet d'un dialogue social à la création de l'EPE UCA ;
- La composante C3 du RIPEC : prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel, qui remplace la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) en ce qui concerne la valorisation de l'implication en recherche, et qui permet de valoriser, en plus des activités de recherche, l'investissement pédagogique et l'exercice de tâches d'intérêt général.

2. Mise en œuvre de la C3 du RIPEC à l'UCA

A. Cadrage UCA de la C3 du RIPEC fixé par les LDG établissement

Le cadrage réglementaire national précisait la répartition des attributions : au moins 30% des dossiers sur l'investissement en pédagogique, au moins 30 % au titre de l'activité scientifique, au plus 20% au titre du concours apporté à la vie collective des établissements (tâches d'intérêt général), et maximum 20% au titre des autres missions prévues à l'article L.123-3 du Code de l'éducation.

Le cadrage UCA au titre de la campagne 2024 proposait de préciser cette répartition afin d'installer les nouvelles reconnaissances tout en garantissant a minima le maintien du nombre de dossiers éligibles à l'ex-PEDR et désormais valorisables sur le volet recherche de la prime C3 :

- 40 % des primes pour valoriser l'investissement pédagogique
- 50 % des primes pour valoriser l'activité scientifique
- 10 % des primes pour valoriser les tâches d'intérêt général et les autres missions prévues à

l'article L.123-3 du Code de l'éducation, à savoir : travail à l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle, la diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle, la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche, la coopération internationale.

Les nouvelles LDG de l'établissement au titre de 2024 précisent que les dossiers éligibles à une évaluation pour attribution d'une prime C3 sont ceux rapportant des activités d'enseignement et de recherche répondant à un minimum requis, à savoir :

- Pour l'activité pédagogique : service statutaire (en tenant compte d'éventuelles décharges de droit ou accordées) ;
- Pour l'activité de recherche : un rattachement à un laboratoire de recherche, et une production ou une reconnaissance scientifique étalée sur les quatre années évaluées.

Les dossiers ne répondant pas à ces critères minimums ne seront pas retenus pour une prime C3.

La prime C3 doit pouvoir reconnaître un engagement significatif et au-delà des attendus sur au moins l'un des trois volets évalués : i) recherche, ii) formation, et iii) tâches d'intérêt général (TIG) et autres missions au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation.

Les critères d'évaluation des dossiers de candidature à la prime individuelle C3 du RIPEC définis dans la délibération du Conseil d'Administration de l'UCA n°2024-03-08-11 établissant les lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement relatives au régime indemnitaire des enseignants et des chercheurs (RIPEC) se trouvent en annexe 2 de la présente note.

Nota Bene :

Si les critères sont les mêmes pour le repyramidage et pour le RIPEC, les évaluations de dossiers sont différentes pour plusieurs raisons :

- La période d'observation n'est pas la même : les 4 dernières années pour la C3 du RIPEC (2018 à 2021 pour la campagne 2022) contre l'ensemble de la carrière pour la promotion interne ;
- Les objectifs de ces deux dispositifs sont différents : l'un est une prime et l'autre est un concours ;
- Pour le repyramidage, les notes pour le bilan (« acquis de l'expérience ») sont équivalentes à celles qui pourraient être attribuées pour une qualification PR tandis que les notes pour le projet « aptitudes professionnelles » correspondent à la progression des activités du candidat pour une projection vers les missions d'un PR.

B. Evaluation des dossiers par les instances locales et nationales

Les enseignants-chercheurs déposent leur dossier de candidature comportant un rapport d'activité portant sur les quatre années précédant la candidature (cf. trame GALAXIE/ELARA).

La procédure comprend un double avis sur les candidatures des intéressés : celui de la section du CNU dont relève l'enseignant-chercheur, dans un premier temps et celui du conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés (CAC-R), soit le CP2E pour notre établissement, dans un second temps.

Dans le cadre de la procédure applicable pour la campagne 2022, le CP2E et le CNU rendaient, chacun, plusieurs avis sur une même candidature. Ces avis portaient sur l'ensemble des activités des candidats « en distinguant leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt général. ». Aussi, les instances consultées devaient rendre respectivement plusieurs avis qui portaient sur chacun des trois critères précités, en précisant pour chaque critère si l'avis était « très favorable », « favorable », « réservé ».

Compte tenu des dispositions issues du décret n°2022-1602 du 21 décembre 2022 modifiant divers décrets indemnitaires applicables à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, la procédure d'attribution de la prime individuelle a fait l'objet d'un programme de simplification, applicable à partir de la campagne 2023.

Dans ce cadre, la nouvelle procédure prévoit que le CNU, dans un premier temps, et le CP2E, dans un second temps, rendent respectivement un avis unique sur chacune des candidatures qui leur sont soumises.

Cet avis unique porte sur l'ensemble du dossier du candidat, comprenant son rapport d'activités, et précise au titre de quelle(s) mission(s), au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation ou au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, le bénéfice de la prime est proposé.

Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements.

Les instances compétentes ne rendent donc, chacune, qu'un seul avis sur la candidature des intéressés au lieu d'avis multiples et choisissent une ou plusieurs missions sur lesquelles repose la proposition d'attribution de la prime.

L'avis global de chaque instance ne peut prendre que trois formes : très favorable, favorable ou réservé.

Le CP2E désigne librement deux rapporteurs, d'un rang au moins égal à celui du candidat, parmi les membres du CP2E, du CR et du CFVU, qui ne se sont rattachés ni à la même composante ni au même laboratoire ou équipe de recherche. Les rapporteurs établissent chacun un rapport sur sa candidature.

Pour chaque candidature, des avis circonstanciés sont demandés pour éclairer l'avis des membres du CP2E : i) au directeur de composante ou son représentant sur le volet pédagogique, et ii) à la direction de l'unité de recherche sur le volet recherche, et ce en complément des retours des CNU qui peuvent se révéler inexploitable en l'absence de cadrage national homogène.

Cet avis informatif porte sur deux éléments :

- La conformité des activités rapportées dans le dossier avec l'engagement constaté dans la structure, avec la possibilité de le préciser si besoin (notamment dans le cas où une mission clé aurait été minimisée) ;
- L'implication du candidat et sa contribution au rayonnement de la structure. Pour cela, il est demandé de répartir les dossiers en trois catégories, reprenant celles utilisées pour les dossiers des ex-PEDR par les CNU, à savoir : A (dossiers les plus méritants), B (dossiers méritants) et C (dossiers non prioritaires au regard des dépôts). Quand cela est pertinent, à savoir quand le nombre de candidats par structure est supérieur à 5, il est demandé de classer 20% des dossiers en A, 30% en B et 50% en C. En dessous de 5 candidats, le classement est opéré sans contrainte de quotas par catégorie.

Concernant plus spécifiquement le retour des avis des directeurs de laboratoires, ils seront traités conjointement avec les retours des CNU, sur le périmètre d'une section donnée.

Au vu des rapports présentés par les deux rapporteurs, des avis informatifs des directeurs de structure, des informations transmises par la DRH, et sur la base du rapport d'activités du candidat et de l'avis du CNU, le CP2E rend un avis, en formation restreinte, sur l'ensemble du dossier du candidat pour l'attribution d'une prime C3. Cet avis précise au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L123-3 du code de l'éducation le bénéfice de la prime est proposé. Il peut s'agir d'une de ces missions, de plusieurs ou de l'ensemble d'entre elles. Le bénéfice de la prime peut également être attribué au titre du concours apporté à la vie collective des établissements, au sens du 7ème alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 susvisé. Cet avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

En fonction des avis consultatifs des deux instances CNU et CP2E (« très favorable », « favorable », et « réservé ») et du travail d'harmonisation des commissions, le CP2E se réunit à nouveau pour faire une proposition d'attribution des primes (montants et motif associé) au chef d'établissement.

Deux niveaux de primes étaient possibles et correspondaient aux montants des ex-PEDR harmonisés à l'échelle de l'EPE : 4400€ et 6500€ pour les campagnes 2022 et 2023, le taux de 6 500 € étant limité et associé aux dossiers évalués comme étant remarquables sur les 3 volets, sur proposition du CP2E, et en l'absence de prime C2. Le montant de prime C3 à l'UCA est désormais unique et s'élève à 4 400 € à compter de la campagne 2024.

C. Décisions d'attribution de la C3 du RIPEC

Le Président de l'UCA arrête, après validation en Directoire, en tenant compte des avis consultatifs rendus et conformément aux principes de répartition définis dans les LDG, les décisions d'attribution individuelle de la prime qui comprend le montant individuel (dépendant des avis consultatifs rendus) et le motif de l'attribution de la prime au sens de l'article L.123-3 du Code de l'éducation ou au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement.

Les décisions individuelles prennent effet au 1^{er} octobre de l'année au titre de laquelle elles sont arrêtées.

La prime est d'une durée de 3 ans, période durant laquelle le bénéficiaire ne peut cumuler une autre prime individuelle. Son versement est mensualisé. L'année de carence initialement prévue lors de la création de la prime individuelle C3 du RIPEC a été supprimée.

D. Cadrage hors LPR : valorisation des responsabilités exercées par les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) à l'UCA

Les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS), non concernés par la LPR et donc par le RIPEC, ont demandé au niveau national la valorisation de leur prime statutaire PES (prime d'enseignement supérieur) au même niveau que la prime statutaire C1 des enseignants-chercheurs. Le Ministère a annoncé une revalorisation de la PES à 2 785 € au 1^{er} septembre 2023 et à terme un niveau de PES à 4 200 € en 2027.

Compte tenu de ce contexte, l'Université Clermont Auvergne a fait le choix de s'engager, sur ses fonds propres, dans une politique d'accompagnement des personnels ESAS investis dans des responsabilités administratives et pédagogiques dont l'évolution de la prime d'enseignement supérieur (PES) ne suit pas celle de la C1 des EC dans le cadre du RIPEC. En conséquence, les enseignants du premier et second degré bénéficient d'une PCA et d'une PRP d'un montant supérieur de 25% par rapport à celui de la même fonction pour les enseignants-chercheurs (C2 du RIPEC) et des enseignants hospitalo-universitaires (PCA ou PRP) à compter de la rentrée universitaire 2023-2024.

3. Résultats et bilan des campagnes 2022 à 2024

C3 RIPEC 2022						
		Demandes		Primes attribuées		
		Nbe	Ratio	Nbe	Ratio	Ratio primes / candidats
Total		254		131		51,57%
Répartition par institut	DEM	39	15,35%	25	19,08%	64,10%
	LLSHS	64	25,20%	35	26,72%	54,69%
	IDS	50	19,69%	18	13,74%	36,00%
	SVSAE	42	16,54%	26	19,85%	61,90%
	INP	21	8,27%	14	10,69%	66,67%
	IUT	38	14,96%	13	9,92%	34,21%
	Total	254	100,00%	131	100,00%	51,57%
Répartition par corps	PR	51	20,08%	32	24,43%	62,75%
	Physicien	0	0,00%	0	0,00%	
	MCF	199	78,35%	98	74,81%	49,25%
	Phys adj	4	1,57%	1	0,76%	25,00%
Répartition par mission	Pédagogie			59	45,04%	
	Recherche			63	48,09%	
	TIG			9	6,87%	

C3 RIPEC 2023 après recours janvier 2024

		Demandes		Primes attribuées		
		Nbe	Ratio	Nbe	Ratio	Ratio primes / candidats
Total		213		116		54,46%
Répartition par institut	DEM	23	10,80%	11	9,48%	47,83%
	LLSHS	56	26,29%	34	29,31%	60,71%
	IDS	41	19,25%	25	21,55%	60,98%
	SVSAE	37	17,37%	18	15,52%	48,65%
	INP	18	8,45%	11	9,48%	61,11%
	IUT	38	17,84%	17	14,66%	44,74%
	Total	213	100,00%	116	100,00%	54,46%
Répartition par corps	PR	63	29,58%	39	33,62%	61,90%
	Physicien	2	0,94%	2	1,72%	100,00%
	MCF	146	68,54%	74	63,79%	50,68%
	Phys adj	2	0,94%	1	0,86%	50,00%
Répartition par mission	Pédagogie			47	40,52%	
	Recherche			53	45,69%	
	TIG			9	7,76%	
	Insertion prof			1	0,86%	
	Diff cult hum			0		
	Constr UE			0		
	Coop internat			6	5,17%	

C3 RIPEC 2024

		Demandes		Primes attribuées		
		Nbe	Ratio	Nbe	Ratio	Ratio primes / candidats
Total		154		104		67,53%
Répartition par institut	DEM	16	10,39%	12	11,54%	75,00%
	LLSHS	36	23,38%	23	22,12%	63,89%
	IDS	36	23,38%	27	25,96%	75,00%
	SVSAE	22	14,29%	14	13,46%	63,64%
	INP	18	11,69%	10	9,62%	55,56%
	IUT	26	16,88%	18	17,31%	69,23%
	Total	154	100,00%	104	100,00%	67,53%
Répartition par corps	PR	54	35,06%	39	37,50%	72,22%
	Physicien	0	0,00%	0	0,00%	
	MCF	98	63,64%	63	60,58%	64,29%
	Phys adj	2	1,30%	2	1,92%	100,00%
Répartition par genre	Femmes	60	38,96%	41	39,42%	68,33%
	Hommes	94	61,04%	63	60,58%	67,02%
Répartition par mission	Pédagogie			39	37,50%	
	Recherche			55	52,88%	
	TIG			6	5,77%	
	Insertion prof			0	0,00%	
	Diff cult hum			3	2,88%	
	Constr UE			0	0,00%	
	Coop internat			1	0,96%	

Bilan C3 RIPEC 2022, 2023 et 2024

	2022		2023		2024		Total		
	Nbe	Ratio primes / institut	Nbe	Ratio primes / institut	Nbe	Ratio primes / institut	Nbe	Ratio primes / institut	
Total	131		116		104		351		
Répartition par institut	DEM	25	19,08%	11	9,48%	12	11,54%	48	13,68%
	LLSHS	35	26,72%	34	29,31%	23	22,12%	92	26,21%
	IDS	18	13,74%	25	21,55%	27	25,96%	70	19,94%
	SVSAE	26	19,85%	18	15,52%	14	13,46%	58	16,52%
	INP	14	10,69%	11	9,48%	10	9,62%	35	9,97%
	IUT	13	9,92%	17	14,66%	18	17,31%	48	13,68%
	Total	131	100,00%	116	100,00%	104	100,00%	351	100,00%

Bilan campagnes PEDR C3 2021 à 2024

		2021 (4 campagnes PEDR 2018, 2019, 2020, 2021)			2022 (3 campagnes PEDR 2019, 2020, 2021 et campagne C3 2022)			2023 (2 campagnes PEDR 2020, 2021 et 2 campagnes C3 2022, 2023)			2024 (1 campagne PEDR 2021 et 3 campagnes C3 2022, 2023 et 2024)		
		Eligibles	Nbe primes (campagnes + PEDR de droit)	Ratio primes / éligibles	Eligibles	Nbe primes (campagnes + PEDR de droit)	Ratio primes / éligibles	Eligibles	Nbe primes (campagnes + PEDR de droit)	Ratio primes / éligibles	Eligibles	Nbe primes (campagnes + PEDR de droit)	Ratio primes / éligibles
Total		911	243	26,7%	903	328	36,3%	912	390	42,8%	925	423	45,7%
Répartition par campagne	PEDR de droit		12			12			13			14	
	PEDR 2018		46			-			-			-	
	PEDR 2019		55	231		55	185		-			-	
	PEDR 2020		61			61			61	130		-	
	PEDR 2021		69			69			69			63	63
	C3 2022		-			131			131			128	
	C3 2023		-			-			116	247		115	346
	C3 2024		-			-			-			103	
Total			243			328	+35%/2021 (+85)		390	+60%/2021 (+147)		423	+74%/2021 (+180)

Le bilan des premières campagnes C3 démontre un maintien global de la répartition des primes entre instituts :

	2021 (4 campagnes PEDR 2018, 2019, 2020, 2021)	
TOTAL	243	100%
IDEM	23	9,5%
ILLSHS	61	25,1%
IDS	58	23,9%
ISVSAE	42	17,3%
INP	31	12,8%
IUT	28	11,5%

	2024 (1 campagne PEDR 2021 et 3 campagnes C3 2022, 2023 et 2024)	
TOTAL	423	100%
IDEM	56	13,2%
ILLSHS	108	25,5%
IDS	90	21,3%
ISVSAE	71	16,8%
INP	48	11,3%
IUT	50	11,8%

IV. Chaires professeurs juniors

1. Cadrage réglementaire

Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent.

Chaque lauréat signe une convention de recherche et d'enseignement avec l'établissement ainsi qu'un contrat de pré-titularisation dont la durée ne peut être inférieure à trois ans et ne peut être supérieure à six ans.

Le financement de la CPJ est assuré par l'ANR (agence nationale de recherche) à hauteur de 200k€ auprès de chaque établissement bénéficiaire d'une CPJ, pouvant être abondé par des financements complémentaires (Région...). Cela doit permettre, notamment de prendre en charge le financement de doctorant, post doc, contractuel IT, ainsi que de contribuer au fonctionnement du projet (achat de matériel, missions et déplacements).

Un arrêté ministériel fixe chaque année par établissement et par thématiques les ouvertures de CPJ. Un appel à candidatures est ensuite effectué par les établissements.

2. Mise en œuvre à l'UCA

Année dotation	Employeur	Institut	Laboratoire	Composante affectation UCA	section(s) CNU	Date de prise de fonction	Durée du contrat	Volume horaire
2021	UCA	IDS	ICCF	UFR Chimie	31	01/09/2022	4 ans	64 HTD
2021	UCA	IDS	LPC	EUPI	29	01/12/2022	4 ans	64 HTD
2022	UCA	ISVSAE	NEURODOL	UFR de Médecine et des Professions Paramédicales	69 (49)	01/11/2023	3 ans	64 HTD
2023	UCA	INP	LIMOS	INP	27	16/10/2023	5 ans	64 HTD
2023	UCA	ILLSHS	UMR territoire	LCSH Département de Géographie	23 et 24	23/10/2023	6 ans	64 HTD
Infructueux en 2023 Relancé en 2024	UCA	ISVSAE	UMRF	IUT Département Génie Biologique 15	65	01/09/2024	5 ans	64 HTD
2024	UCA	IDEM	CERDI	Ecole d'Economie	5	01/09/2024	5 ans	64 HTD
2024	UCA	IDS	LMBP	UFR Mathématiques	25	01/12/2024	5 ans	64 HTD
2024	UCA	ISVSAE	LMGE	UFR Biologie	67	01/12/2024	5 ans	64 HTD
2022	CNRS	ILLSHS	LAPSCO	PSSSE		01/12/2022	5 ans	42 HTD par an
2023	INSERM	ISVSAE	IGRED	UFR BIOLOGIE		01/03/2023	4 ans	40 HCM pour les 4 ans

3. Campagne à venir : CPJ 2025

L'UCA s'est vu octroyé 3 nouveaux CPJ au titre de 2025 par l'arrêté du 11 avril 2025.

Année dotation	Employeur	Institut	Laboratoire	Composante affectation UCA	section(s) CNU	Date de prise de fonction	Durée du contrat	Volume horaire
2025	UCA	INP	IP	POLYTECH	63 et 61	2025	6 ans	64 HTD
2025	UCA	IDS	LMV	OPGC	35	2025	4-5 ans	64 HTD
2025	UCA	ISVSAE	M2iSH	IUT	64 et 65	2025	5 ans	64 HTD

V. Repyramidage BIATSS : campagnes exceptionnelles d'avancement

1. Cadrage réglementaire

A. Objectif de ce dispositif de promotion interne

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issu de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) définit les objectifs et le cadre de repyramidage des emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

Le décret n°2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques et de formation a mis en place ce dispositif de repyramidage ITRF.

L'objectif est de requalifier les emplois qui concourent au développement de la recherche ou aux fonctions d'appui à l'enseignement.

La sélection se fondera sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle des candidats, leur concours au développement de la recherche et la qualité de leur appui à l'enseignement. Les candidats veilleront en conséquence à rédiger avec le plus grand soin le rapport d'activité qu'ils doivent fournir à l'appui de leur dossier.

Les promotions prennent effet au 1er septembre de l'année au titre de laquelle le recrutement est organisé.

Les personnes sont promues sur place.

B. Modalités générales pour tous les corps

L'éligibilité prend en compte **les services effectifs** dans le corps concerné. Cela signifie que les années en tant que contractuel ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'éligibilité.

Pour chaque campagne, une **communication individuelle** précisant toutes ces modalités a été envoyée aux agents éligibles concernés par la DRH.

**C. Modalités de l'avancement exceptionnel pour l'accès au corps des IGE et des IGR :
Liste d'aptitude exceptionnelle**

Conditions d'éligibilité :

Les conditions doivent être réunies au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude.

- Pour l'accès aux corps IGR : **7 ans** minimum de services effectifs **dans le corps des IGE**
- Pour l'accès aux corps IGE : **5 ans** minimum de services effectifs **dans le corps des ASI**

D. Modalités de l'avancement exceptionnel pour l'accès au corps des ASI : Examen professionnel exceptionnel

Conditions d'éligibilité :

Justifier de 4 ans de services effectifs dans le corps des techniciens. Les conditions doivent être réunies au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé l'examen professionnel.

L'accès aux corps des ASI s'effectue par la voie d'examens professionnels organisés par BAP et emploi-type.

A l'UCA ont été ouverts les examens professionnels suivants (9 postes en 2022, 8 postes en 2023 et 4 postes en 2024) :

Postes ouverts examen professionnel ASI 2022			
BAP	Emploi-type	Numéro Referens	Nombre de postes
A	Assistant-e ingénieur-e en biologie, sciences de la vie et de la terre	A3A43	3
A	Assistant-e ingénieur-e en centre d'expérimentation animale	A3B45	1
B	Assistant-e ingénieur-e en analyse chimique	B3A41	2
C	Assistant-e ingénieur-e en instrumentation et techniques expérimentales	C3B41	1
C	Assistant-e ingénieur-e en réalisation mécanique	C3D47	1
D	Assistant-e ingénieur-e en production, traitement de données et enquêtes	D3A41	1

Postes ouverts examen professionnel ASI 2023

BAP	Emploi-type	Numéro Referens	Nombre de postes
A	Assistant-e ingénieur-e en biologie, sciences de la vie et de la terre	A3A43	4
A	Assistant-e ingénieur-e en expérimentation et production végétales	A3C46	1
B	Assistant-e ingénieur-e en analyse chimique	B3A41	1
C	Assistant-e ingénieur-e électronicien-ne	C3C43	1
C	Assistant-e ingénieur-e électrotechnicien-ne	C3C44	1

Postes ouverts examen professionnel ASI 2024

BAP	Emploi-type	Numéro Referens	Nombre de postes
A	Assistant-e ingénieur-e en biologie, sciences de la vie et de la terre	A3A43	2
B	Assistant-e ingénieur-e en analyse chimique	B3A41	2

**E. Modalités de l'avancement exceptionnel pour l'accès au corps des TECHNICIENS :
Liste d'aptitude exceptionnelle**

Conditions d'éligibilité :

- Être fonctionnaire titulaire
- Justifier au 1er janvier d'au moins 4 années de services publics effectifs dans le corps des ATRF.

2. Mise en œuvre à 'UCA

A. Avancement exceptionnel pour l'accès au corps des IGE et des IGR : Liste d'aptitude exceptionnelle

Etapes de la liste d'aptitude exceptionnelle :

- Inscriptions sur WebITRF et retour des dossiers de candidature **complétés et signés à la DRH** accompagné du rapport du N+1 ;
- Etude des dossiers par une commission d'experts pour le classement des dossiers ;
- Remontée par la DRH des dossiers classés au ministère + classement de l'établissement via WebITRF ;

Sélection des candidats pour l'inscription sur la liste d'aptitude exceptionnelle après sélection professionnelle par un comité de sélection au niveau national ;

- Publication des résultats sur le site Internet du ministère. Le ministre chargé de l'enseignement supérieur établit la liste d'aptitude et prononce les nominations.

B. Avancement exceptionnel pour l'accès au corps des ASI : Examen professionnel exceptionnel

L'examen professionnel à l'instar des concours ITRF de droit commun de catégorie A comporte une **phase d'admissibilité** nationale (jury nommé par le ministre) consistant en l'évaluation de la valeur professionnelle des candidats par le jury au vu de l'étude d'un dossier établi par le candidat et une **phase d'admission** locale (jury nommé par le président de l'établissement dans lequel les postes sont à pourvoir) consistant en un entretien avec le jury fondé sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Phase d'admissibilité :

Organisation des épreuves d'admissibilité des examens professionnels d'ASI

Phase d'admission :

L'épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury d'une durée de 30 minutes dont 5 minutes au plus de présentation et 25 minutes d'échange portant sur la valorisation des compétences et aptitudes professionnelles acquises par le candidat. Elle vise à apprécier la personnalité du candidat, sa motivation, ses capacités à exercer les fonctions dévolues aux membres du corps auquel l'examen professionnel donne accès et les compétences acquises lors de son parcours professionnel. Pour conduire cet entretien, le jury dispose du dossier constitué par le candidat pour la phase d'admissibilité sans la notation attribuée par le jury d'admissibilité.

C. Avancement exceptionnel pour l'accès au corps des TECHNICIENS : Liste d'aptitude exceptionnelle

Etapas de la liste d'aptitude exceptionnelle :

Inscriptions sur WebITRF et retour des dossiers de candidature **complétés et signés à la DRH** accompagné du rapport du N+1 ;

- Etude des dossiers par une commission d'experts pour le classement des dossiers ;
- Examen des dossiers de candidature à la liste d'aptitude spéciale de techniciens au niveau national ;
- Publication des résultats.

3. Résultats et bilan des campagnes 2022 à 2024

A. Liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des IGE et des IGR

Campagne 2022 :

LISTE APTITUDE EXCEPTIONNELLE ACCES AU CORPS DES IGR						
		Candidats	Ratio candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus	Ratio promus / candidats
Total		27		4		14,81%
Répartition F/H	Femme	11	40,74%	3	75,00%	27,27%
	Homme	16	59,26%	1	25,00%	6,25%
Répartition par institut	SVSAE	5	18,52%	0	0,00%	0,00%
	IDS	8	29,63%	1	25,00%	12,50%
	LLSHS	3	11,11%	0	0,00%	0,00%
	DEM	1	3,70%	0	0,00%	0,00%
	INP	2	7,41%	0	0,00%	0,00%
	IUT	1	3,70%	1	25,00%	100,00%
	SC	7	25,93%	2	50,00%	28,57%
Répartition par BAP	A	4	14,81%	1	25,00%	25,00%
	B	3	11,11%	0	0,00%	0,00%
	C	8	29,63%	1	25,00%	12,50%
	D	1	3,70%	0	0,00%	0,00%
	E	5	18,52%	0	0,00%	0,00%
	F	1	3,70%	1	25,00%	100,00%
	G	2	7,41%	0	0,00%	0,00%
	J	3	11,11%	1	25,00%	33,33%

1 14,81% des candidats ont été promus

2 40,74% des candidats sont des femmes

3 75% des promus sont des femmes

4 27,27% des femmes candidates ont été promues

Liste des promus IGR	Institut / Service	BAP
SIVIGNON Adeline	IUT	A
BOUVIER-MARION Pascale	DRED	J
SERINDAT Sophie	DF	F
JOUBE Frédéric	IDS	C

LISTE APTITUDE EXCEPTIONNELLE ACCES AU CORPS DES IGE

		Candidats	Ratio candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus	Ratio promus / candidats
Total		12		2		16,67%
Répartition F/H	Femme	5	41,67%	1	50,00%	20,00%
	Homme	7	58,33%	1	50,00%	14,29%
Répartition par institut	SVSAE	2	16,67%	1	50,00%	50,00%
	IDS	0	0,00%	0	0,00%	
	LLSHS	3	25,00%	1	50,00%	33,33%
	DEM	0	0,00%	0	0,00%	
	INP	0	0,00%	0	0,00%	
	IUT	4	33,33%	0	0,00%	0,00%
	SC	3	25,00%	0	0,00%	0,00%
Répartition par BAP	A	2	16,67%	1	50,00%	50,00%
	B	0	0,00%	0	0,00%	
	C	2	16,67%	0	0,00%	0,00%
	D	1	8,33%	0	0,00%	0,00%
	E	6	50,00%	1	50,00%	16,67%
	F	0	0,00%	0	0,00%	
	G	0	0,00%	0	0,00%	
	J	1	8,33%	0	0,00%	0,00%

Liste des promus IGE	Institut / Service	BAP
DE HAZE Angélique	SVSAE	A
GUEGAN Julien	LLSHS	E

Campagne 2023 :

LISTE APTITUDE EXCEPTIONNELLE ACCES AU CORPS DES IGR 2023						
		Candidats	Ratio candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus	Ratio promus / candidats
Total		25		1		4,00%
Répartition F/H	Femme	12	48,00%	0	0,00%	0,00%
	Homme	13	52,00%	1	100,00%	7,69%
Répartition par institut	SVSAE	6	24,00%	1	100,00%	16,67%
	IDS	8	32,00%	0	0,00%	0,00%
	LLSHS	2	8,00%	0	0,00%	0,00%
	DEM	0	0,00%	0	0,00%	
	INP	3	12,00%	0	0,00%	0,00%
	IUT	1	4,00%	0	0,00%	0,00%
	SC	5	20,00%	0	0,00%	0,00%
Répartition par BAP	A	3	12,00%	0	0,00%	0,00%
	B	3	12,00%	0	0,00%	0,00%
	C	8	32,00%	1	100,00%	12,50%
	D	0	0,00%	0	0,00%	
	E	5	20,00%	0	0,00%	0,00%
	F	0	0,00%	0	0,00%	
	G	0	0,00%	0	0,00%	
	J	6	24,00%	0	0,00%	0,00%

Liste des promus IGR	Institut / Service	BAP
COLOMBET Jonathan	ISVSAE	C

LISTE APTITUDE EXCEPTIONNELLE ACCES AU CORPS DES IGE 2023						
		Candidats	Ratio candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus	Ratio promus / candidats
Total		12		4		33,33%
Répartition F/H	Femme	4	33,33%	1	25,00%	25,00%
	Homme	8	66,67%	3	75,00%	37,50%
Répartition par institut	SVSAE	0	0,00%	0	0,00%	
	IDS	1	8,33%	1	25,00%	100,00%
	LLSHS	3	25,00%	1	25,00%	33,33%
	DEM	0	0,00%	0	0,00%	
	INP	0	0,00%	0	0,00%	
	IUT	4	33,33%	1	25,00%	6,25%
	SC	4	33,33%	1	25,00%	25,00%
Répartition par BAP	A	0	0,00%	0	0,00%	
	B	0	0,00%	0	0,00%	
	C	2	16,67%	1	25,00%	50,00%
	D	1	8,33%	1	25,00%	100,00%
	E	5	41,67%	0	0,00%	0,00%
	F	1	8,33%	0	0,00%	0,00%
	G	1	8,33%	1	25,00%	100,00%
	J	2	16,67%	1	25,00%	50,00%

Liste des promus IGE	Institut / Service	BAP
BARGOIN Yannick	IUT	C
BOURDASSOL Morgane	SC	J
CHADEYRON Julien	ILLSHS	D
SUTY Lionel	IDS	G

**LISTE APTITUDE EXCEPTIONNELLE ACCES AU CORPS DES IGR
2024**

		Candidats	Ratio candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus	Ratio promus / candidats
Total		25		1		4,00%
Répartition F/H	Femme	13	52,00%	1	100,00%	7,69%
	Homme	12	48,00%	0	0,00%	0,00%
Répartition par institut	SVSAE	4	16,00%	1	100,00%	25,00%
	IDS	7	28,00%	0	0,00%	0,00%
	LLSHS	3	12,00%	0	0,00%	0,00%
	DEM	1	4,00%	0	0,00%	0,00%
	INP	2	8,00%	0	0,00%	0,00%
	IUT	1	4,00%	0	0,00%	0,00%
	SC	7	28,00%	0	0,00%	0,00%
Répartition par BAP	A	2	8,00%	1	100,00%	50,00%
	B	3	12,00%	0	0,00%	0,00%
	C	6	24,00%	0	0,00%	0,00%
	D	0	0,00%	0	0,00%	
	E	6	24,00%	0	0,00%	0,00%
	F	1	4,00%	0	0,00%	0,00%
	G	0	0,00%	0	0,00%	
	J	7	28,00%	0	0,00%	0,00%

Liste des promus IGR	Institut / Service	BAP
BARNOLA Isabelle	ISVSAE	A

**LISTE APTITUDE EXCEPTIONNELLE ACCES AU CORPS DES IGE
2024**

		Candidats	Ratio candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus	Ratio promus / candidats
Total		10		0		0,00%
Répartition F/H	Femme	6	60,00%	0		0,00%
	Homme	4	40,00%	0		0,00%
Répartition par institut	SVSAE	0	0,00%	0		
	IDS	0	0,00%	0		
	LLSHS	2	20,00%	0		0,00%
	DEM	0	0,00%	0		
	INP	0	0,00%	0		
	IUT	3	30,00%	0		0,00%
	SC	5	50,00%	0		0,00%
Répartition par BAP	A	0	0,00%	0		
	B	0	0,00%	0		
	C	1	10,00%	0		0,00%
	D	0	0,00%	0		
	E	2	20,00%	0		0,00%
	F	5	50,00%	0		0,00%
	G	0	0,00%	0		
	J	2	20,00%	0		0,00%

Liste des promus IGE	Institut / Service	BAP

B. Examen professionnel exceptionnel pour l'accès au corps des ASI

Campagne 2022 :

EXAMEN PROFESSIONNEL EXCEPTIONNEL ACCES AU CORPS DES ASI				
		Candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus
Total		Non connu	9	
Répartition F/H	Femme		8	88,89%
	Homme		1	11,11%
Répartition par institut	SVSAE		3	33,33%
	IDS		4	44,44%
	LLSHS		1	11,11%
	DEM		0	0,00%
	INP		0	0,00%
	IUT		1	11,11%
	SC		0	0,00%
Répartition par BAP	A		4	44,44%
	B		2	22,22%
	C		2	22,22%
	D		1	11,11%
	E		0	0,00%
	F		0	0,00%
	G		0	0,00%
	J		0	0,00%

Liste des promus ASI	Institut / Service	BAP	Liste des promus ASI	Institut / Service	BAP
JOB Aurélie	IDS	B	PRIVAL Laeticia	SVSAE	A
FONQUERNIE Claire	IDS	B	BONY Martine	IDS	C
CHALANCON Sandrine	SVSAE	A	SANTOS Joaquim	IDS	C
BILLARD Hermine	SVSAE	A	MONCEAU Sophie	LLSHS	D
GACHINAT Marylise	IUT	A			

EXAMEN PROFESSIONNEL EXCEPTIONNEL ACCES AU CORPS DES ASI 2023				
		Candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus
Total		Non connu	7	
Répartition F/H	Femme		5	71,43%
	Homme		2	28,57%
Répartition par institut	SVSAE		5	71,43%
	IDS		1	14,29%
	LLSHS		0	0,00%
	DEM		0	0,00%
	INP		0	0,00%
	IUT		0	0,00%
	SC		1	14,29%
Répartition par BAP	A		5	71,43%
	B		1	14,29%
	C		1	14,29%
	D		0	0,00%
	E		0	0,00%
	F		0	0,00%
	G		0	0,00%
	J		0	0,00%

Liste des promus ASI	Institut / Service	BAP	Liste des promus ASI	Institut / Service	BAP
BARBIER Julie	ISVSAE	A	NOVAIS GAMEIRO Lorraine	ISVSAE	A
BOUVIER Laetitia	IDS	B	PLANTADE Sandrine	SC	A
COSTON Amélie	ISVSAE	A	RODRIGUES Mickaël	ISVSAE	A
FRANCOIS Olivier	ISVSAE	C			

EXAMEN PROFESSIONNEL EXCEPTIONNEL ACCES AU CORPS DES ASI 2024

		Candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus
Total		Non connu	4	
Répartition F/H	Femme		4	100,00%
	Homme		0	0,00%
Répartition par institut	SVSAE		2	50,00%
	IDS		1	25,00%
	LLSHS		0	0,00%
	DEM		0	0,00%
	INP		1	25,00%
	IUT		0	0,00%
	SC		0	0,00%
Répartition par BAP	A		2	50,00%
	B		2	50,00%
	C		0	0,00%
	D		0	0,00%
	E		0	0,00%
	F		0	0,00%
	G		0	0,00%
	J		0	0,00%

Liste des promus ASI	Institut / Service	BAP	Liste des promus ASI	Institut / Service	BAP
BONNIN Virginie	ISVSAE	A	GAILLARD Nathalie	IDS	B
COLLIN Marie-Laure	ISVSAE	A	GUERIN Anne	INP	B

C. Liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des TECHNICIENS

Campagne 2022 :

LISTE APTITUDE EXCEPTIONNELLE ACCES AU CORPS DES TECHNICIENS							
		Candidats	Ratio candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus	Ratio promus / candidats	
Total		101		12		11,88%	
Répartition F/H	Femme	76	75,25%	9	75,00%	11,84%	
	Homme	25	24,75%	3	25,00%	12,00%	
Répartition par institut	SVSAE	20	19,80%	8	66,67%	40,00%	
	IDS	18	17,82%	3	25,00%	16,67%	
	LLSHS	13	12,87%	0	0,00%	0,00%	
	DEM	8	7,92%	0	0,00%	0,00%	
	INP	5	4,95%	1	8,33%	20,00%	
	IUT	5	4,95%	0	0,00%	0,00%	
	SC	32	31,68%	0	0,00%	0,00%	
Répartition par BAP	A	14	13,86%	7	58,33%	50,00%	
	B	3	2,97%	3	25,00%	100,00%	
	C	1	0,99%	0	0,00%	0,00%	
	D	0	0,00%	0	0,00%		
	E	1	0,99%	0	0,00%	0,00%	
	F	5	4,95%	1	8,33%	20,00%	
	G	17	16,83%	1	8,33%	5,88%	
	J	60	59,41%	0	0,00%	0,00%	

Liste des promus TECH	Institut / Service	BAP	Liste des promus TECH	Institut / Service	BAP
FAISSAL Alexandre	IDS	G	MONTBEL Mireille	SVSAE	A
BRAVARD Stéphanie	SVSAE	A	MARCON Dominique	SVSAE	F
OUCHEN Khirredine	SVSAE	A	BRAMOULLE Dominique	IDS	B
BAUFOND Ariane	SVSAE	B	PERY Mariem	INP	A
ALAMARGUY Sophie	SVSAE	A	CANO Elodie	SVSAE	A
PORCAN Adèle	SVSAE	A	GOMES Michelle	IDS	B

Campagne 2023 :

LISTE APTITUDE EXCEPTIONNELLE ACCES AU CORPS DES TECHNICIENS 2023						
		Candidats	Ratio candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus	Ratio promus / candidats
Total		107		9		8,41%
Répartition F/H	Femme	80	74,77%	5	55,56%	6,25%
	Homme	27	25,23%	4	44,44%	14,81%
Répartition par institut	SVSAE	18	16,82%	6	66,67%	33,33%
	IDS	11	10,28%	0	0,00%	0,00%
	LLSHS	8	7,48%	0	0,00%	0,00%
	DEM	15	14,02%	0	0,00%	0,00%
	INP	5	4,67%	0	0,00%	0,00%
	IUT	10	9,35%	2	22,22%	2,22%
	SC	40	37,38%	1	11,11%	2,50%
Répartition par BAP	A	9	8,41%	6	66,67%	66,67%
	B	0	0,00%	0	0,00%	
	C	2	1,87%	1	11,11%	50,00%
	D	0	0,00%	0	0,00%	
	E	1	0,93%	1	100,00%	100,00%
	F	4	3,74%	0	0,00%	0,00%
	G	24	22,43%	1	11,11%	4,17%
	J	67	62,62%	0	0,00%	0,00%

Liste des promus TECH	Institut / Service	BAP	Liste des promus TECH	Institut / Service	BAP
ANGELO Marie	ISVSAE	A	MESTAS Corinne	SC	G
ANGLARET Nadège	ISVSAE	A	PORTELLI Christophe	ISVSAE	A
BEGHEIN Benoit	IUT	C	RUETSCH Valentina	ISVSAE	A
BRED Alexis	ISVSAE	A	SIMON Isabelle	ISVSAE	A
CAUCHY Alexis	IUT	E			

Campagne 2024 :

**LISTE APTITUDE EXCEPTIONNELLE ACCES AU CORPS DES TECHNICIENS
2024**

		Candidats	Ratio candidats	Lauréats / Promus	Ratio promus	Ratio promus / candidats
Total		93		11		11,83%
Répartition F/H	Femme	66	70,97%	9	81,82%	13,64%
	Homme	27	29,03%	2	18,18%	7,41%
Répartition par institut	SVSAE	10	10,75%	4	36,36%	40,00%
	IDS	11	11,83%	2	18,18%	18,18%
	LLSHS	8	8,60%	1	9,09%	12,50%
	DEM	16	17,20%	1	9,09%	6,25%
	INP	2	2,15%	1	9,09%	50,00%
	IUT	7	7,53%	1	9,09%	1,30%
	SC	39	41,94%	1	9,09%	2,56%
Répartition par BAP	A	5	5,38%	3	27,27%	60,00%
	B	1	1,08%	1	9,09%	100,00%
	C	1	1,08%	0	0,00%	0,00%
	D	0	0,00%	0	0,00%	
	E	1	1,08%	0	0,00%	0,00%
	F	3	3,23%	0	0,00%	0,00%
	G	22	23,66%	0	0,00%	0,00%
	J	60	64,52%	7	63,64%	11,67%

Liste des promus TECH	Institut / Service	BAP	Liste des promus TECH	Institut / Service	BAP
AUDIGIER Franck	SC	A	DIOMANDE Corinne	ISVSAE	A
BAUDET Nelly	ISVSAE	A	FERNANDES Maria Irène	ISVSAE	J
BEDEL Etienne	IUT	B	OLIVIER Siham	ILLSHS	J
BLANCHETON Magalie	ISVSAE	J	PELLISSIER Laura	INP	J
CHAUDRON Vanessa	IDS	J	VITALIEN-CHARBONNEL Audrey	IDEM	J
DELBOS Marielle	IDS	J			

BILAN REPYRAMIDAGE LPR BIATSS

CORPUS D'ACCES	Mode d'accès	2022			2023			2024			Total LPR 2022-2024	Pour info LA hors LPR
		Nombre d'agents éligibles	Nombre de candidats	Résultat	Nombre d'agents éligibles	Nombre de candidats	Résultat	Nombre d'agents éligibles	Nombre de candidats	Résultat		
IGR	LA Exc.	112	27	4	116	25	1	124	25	1	6	2
IGE	LA Exc.	36	12	2	31	12	4	27	10	0	6	7
ASI	Examen pro except			9			7			4	20	7
TECH	LA Exc.	267	101	12		107	9	233	93	11	32	15
TOTAL				27			21			16	64	31

Pour info BILAN REPYRAMIDAGE BIATSS hors LPR "classique"

CORPUS D'ACCES	Mode d'accès	2021			2022			2023			2024		
		Nombre d'agents éligibles	Nombre de candidats	Résultat	Nombre d'agents éligibles	Nombre de candidats	Résultat	Nombre d'agents éligibles	Nombre de candidats	Résultat	Nombre d'agents éligibles	Nombre de candidats	Résultat
IGR	LA	133	31	0	139	26	0	150	26	1	149	38	1
IGE	LA	37	12	2	36	13	3	43	20	2	37	19	2
ASI	LA	162	62	1	173	54	1	175	73	3	178	63	3
TECH	LA	253	77	4	242	71	4	265	107	6	214	83	5
TOTAL ITRF				7			8			12			11
AAE	LA	34	7	1	32	4	0	32	4	1	27	5	0
SAENES	LA	77	15	2	68	12	1	69	11	1	71	12	2
TOTAL AENES				3			1			2			2
inservateur généré	LA	4	0	0	4	0	0	4	0	0	6	0	0
Conservateur	LA	10	3	0	9	3	0	9	2	0	11	2	0
Bibliothécaire	LA	28	7	0	28	9	0	30	10	1	30	11	0
BIBAS	LA	28	10	1	27	13	1	27	10	1	27	13	1
TOTAL BU				1			1			2			1
TOTAL BIATSS				11			10			16			14

VI. Contrat de mission scientifique

1. Cadrage réglementaire

Le contrat de mission scientifique prévu par l'article L. 431-6 du code de la recherche peut être conclu pour occuper un emploi non permanent dans le cas d'un projet ou d'une opération de recherche qui est financé majoritairement sur les ressources propres de l'établissement et qui s'insère dans sa politique scientifique et dans la stratégie nationale de la recherche.

La durée prévisionnelle du projet ou de l'opération de recherche pour lequel le contrat est conclu doit être supérieure à six ans au regard de critères factuels et objectifs.

2. Mise en œuvre à l'UCA

Année recrutement	Institut	Structure d'affectation	Date de prise de fonction initiale	Durée du contrat	Financement
2023	IDS	LAMP	16/01/2023	8 ans	Reversement CNRS
2023		DOSI Mesocentre	01/04/2023	8 ans	I-SITE CIR 1 projet CEBA

VII. Mensualisation des vacataires

1. Cadrage réglementaire

L'article 11 de la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche stipule que « La rémunération des chargés d'enseignement vacataires et des agents temporaires vacataires est versée mensuellement. »

La note de cadrage ministérielle en date du 4 juillet 2022 précise que, la majorité des vacataires intervenant pour des missions très ponctuelles et qu'une majorité étant salariée ou retraitée et percevant donc une rémunération par ailleurs, la problématique de la mensualisation du paiement des vacances ne se pose que pour une minorité d'agents qu'il convient d'identifier au moment du recrutement et ce, afin d'adapter les règles de gestion qui s'appliquent à cette population et parvenir à la mensualisation des heures effectuées.

2. Mise en œuvre à l'UCA

A. Public éligible à la mensualisation à l'UCA

L'Université Clermont Auvergne fixe les critères suivants pour être éligibles à la mensualisation des vacances :

- Type de vacataires éligibles : les doctorants sans contrat doctoral et les demandeurs d'emploi
- Seuil minimal d'intervention : au moins 10 HTD par semestre

L'éligibilité au dispositif de mensualisation sera déterminée au moment du recrutement selon ces deux critères.

En cas d'évolution du nombre d'heures de vacances en cours de semestre, un vacataire non éligible au motif du volume horaire trop faible pourra voir son éligibilité révisée en fonction de ces nouveaux éléments.

B. Calendrier de paiement de la mensualisation à l'UCA

La mensualisation des vacataires éligibles sera réalisée suivant le calendrier de paiement ci-dessous, sous réserve de transmission des pièces dans les délais :

- Pour les vacataires intervenant au 1er semestre : mensualisation sur 4 mois : octobre, novembre, décembre et solde en février ;
- Pour les vacataires intervenant au 2nd semestre : mensualisation sur 4 mois : février, mars, avril et solde en juin.

La mise en paiement des trois premiers mois du semestre sera réalisée sans attestation de service fait, sur la base du contrat spécifique précisant le nombre d'heures d'enseignement prévisionnel ainsi qu'un certificat administratif détaillant le calendrier de paie.

La mise en paiement du solde le quatrième mois de paie sera réalisée après vérification du service fait sur la base de l'état liquidatif précisant les heures d'enseignement effectivement réalisées et le paiement déjà effectué afin de régler uniquement le solde.

Dans le cas où les heures réalisées seraient inférieures au prévisionnel et au montant déjà versé sur les 3 premiers mois, un rappel pour trop perçu sera mis en œuvre. En cas de retard de fourniture des pièces et de démarrage décalé du calendrier de paiement, un rattrapage sera effectué sur le premier mois de paie.

C. Mensualisation 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024	au 07/05/2025	Semestre 1					
		Nbe IE	Nbe Agéments (IE multi-composantes) / paiements	Nbe d'HTD	Moyenne HTD	Montant	Moyenne Montant
Total mensualisation IE	Vacataires mensualisés	44	48	1 734,17	36,13	75 436,40	1571,59
	dont doctorants	41					
	dont demandeurs d'emploi	3					
Répartition par composante	Droit		20				
	Economie		9				
	LCSH		7				
	IAE		5				
	Sciences		3				
	IUT		2				
	PSSSE		1				
	POLYTECH		1				
	LCC		0				
	Pharmacie		0				
	Médecine		0				
	FLEURA		0				
	TOTAL agément par composante		48				
Répartition des payes S1	Dont paye octobre 2023		23	201,75	8,77	8 776,13	381,57
	Dont paye novembre 2023		38	460,5	12,12	20 031,75	527,15
	Dont paye décembre 2023		42	405,29	9,65	17 630,12	419,76
	Dont paye février 2024		40	387,12	9,68	16 839,72	420,99
	TOTAL paye S1		143	1454,66	10,17	63 277,71	442,50

2023-2024	au 07/05/2025	Semestre 2						Vacataires communs S1 et S2	TOTAL vacataires mensualisés
		Nbe IE	Nbe Agéments (IE multi-composantes) / paiements	Nbe d'HTD	Moyenne HTD	Montant	Moyenne Montant		
Total mensualisation IE	Vacataires mensualisés	34	41	941,50	22,96	40 955,25	998,91	13	65
	dont doctorants	33							
	dont demandeurs d'emploi	1							
Répartition par composante	Droit		12						
	Economie		7						
	LCSH		6						
	IAE		8						
	Sciences		0						
	IUT		1						
	PSSSE		1						
	POLYTECH		0						
	LCC		2						
	Pharmacie		1						
	Médecine		1						
	FLEURA		2						
	TOTAL agément par composante		41						
Répartition des payes S1	Dont paye février 2024		27	187,13	6,93	8 140,16	301,49		
	Dont paye mars 2024		38	357,63	9,41	15 556,91	409,39		
	Dont paye avril 2024		39	276,37	7,09	12 022,10	308,26		
	Dont paye juin 2024		37	254,63	6,88	11 076,41	299,36		
	TOTAL paye S2		141	1 075,76	30,31	46 795,56	1 318,50		

2024-2025	au 07/05/2025	Semestre 1					
		Nbe IE	Nbe Agéments (IE multi-composantes) / paiements	Nbe d'HTD	Moyenne HTD	Montant	Moyenne Montant
Total mensualisation IE	Vacataires mensualisés	45	50	1 866,50	41,47	81 192,75	1 804,28
	dont doctorants	36					
	dont demandeurs d'emploi	9					
Répartition par composante	Droit		21				
	Economie		4				
	LCSH		15				
	IAE		4				
	Sciences		2				
	IUT		2				
	PSSSE		1				
	POLYTECH		1				
	LCC		0				
	SUC		0				
	TOTAL agément par composante		50				
Répartition des payes S1	Dont paye octobre 2024		36	324	9,00	14 094,00	391,50
	Dont paye novembre 2024		48	596	12,42	25 926,00	540,13
	Dont paye décembre 2024		47	449	9,55	19 531,50	415,56
	Dont paye février 2025		41	398	9,71	17 313,00	422,27
	TOTAL paye S1		172	1 767,00	40,68	76 864,50	446,89

2024-2025	au 07/05/2025	Semestre 2							
		Nbe IE	Nbe Agéments (IE multi-composantes) / paiements	Nbe d'HTD	Moyenne HTD	Montant	Moyenne Montant	Vacataires communs S1 et S2	TOTAL vacataires mensualisés
Total mensualisation IE	Vacataires mensualisés	37	41	1 474,00	39,84	64 119,00	1732,95	22	60
	dont doctorants	32							
	dont demandeurs d'emploi	5							
Répartition par composante	Droit		10					9	22
	Economie		8					2	10
	LCSH		12					8	19
	IAE		3					1	6
	Sciences		1					1	2
	IUT		3					0	5
	PSSSE		1					1	1
	POLYTECH		0					0	1
	LCC		2					0	2
	SUC		1					0	1
	TOTAL agément par composante		41					22	69
Répartition des payes S2	Dont paye février 2025		31	301,5	9,73	13 115,25	423,07		
	Dont paye mars 2025		36	355,16	9,87	15 449,46	429,15		
	Dont paye avril 2025		36	346,17	9,62	15 058,40	418,29		
	Dont paye juin 2025								
	TOTAL paye S2		103	1 002,83	29,21	43 623,11	1 270,51		

ANNEXE 1

Critères d'évaluation des dossiers de candidatures à la promotion interne (repyramidage PR) 2023

Délibération du Conseil d'Administration de l'UCA n°2023-03-10-02 établissant les lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement relatives aux promotions de corps (repyramidage PR de la LPR)

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

Critères GÉNÉRAUX :

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

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

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

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

Critères RECHERCHE (pondération : 40%) :

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

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

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

Responsabilités de contrats industriels et actions pour la valorisation,

Activité de consultance, de conseil ou d'expertise,

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

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

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

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

Prix et distinctions,

Participation aux instances dirigeantes de sociétés savantes,

Diffusion de la culture scientifique.

Critères PÉDAGOGIE (pondération : 40%) :

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

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

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

Création d'enseignements/ de formation,

Création de ressources pédagogiques,

Actions pour l'innovation pédagogique,

Participation à des commissions,

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

Actions pour la formation continue et l'alternance,

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

Distinctions et prix.

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

*** Responsabilités managériales locales,**

Distinctions et prix hors recherche et pédagogie,

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

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

Responsabilités ou membre d'instances dirigeantes nationales,

Responsabilités ou membre d'instances dirigeantes internationales,

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

ANNEXE 2

Critères d'évaluation des dossiers de candidatures à la prime C3 du RIPEC 2024

Délibération du Conseil d'Administration de l'UCA n°2024-03-08-11 établissant les lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement relatives au régime indemnitaire des enseignants et des chercheurs (RIPEC)

Il est rappelé que le **dossier évalué doit répondre aux requis minimums sur les volets formation et recherche tels que décrits ci-dessus. Les missions évaluées s'entendent sur la période considérée à savoir les quatre dernières années.**

Dans les trois groupes d'activités (formation, recherche, TIG et autres missions), les missions prioritaires sont précisées (***en gras ci-dessous**), ainsi qu'une liste de missions complémentaires.

Les critères listés ici sont repris dans la grille d'évaluation utilisée par les évaluateurs en phase locale.

Critères GÉNÉRAUX :

- Egalité femmes/hommes en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les disciplines concernées,
- Valorisation des personnels quel que soit leurs corps, grade ou la discipline,
- Indemnisation de l'ensemble des missions confiées aux EC,

Critères en lien avec les priorités stratégiques de l'établissement : internationalisation, éthique et déontologie, innovation, valorisation.

Critères RECHERCHE :

Proposition de garder les mêmes critères entre PR et MCF, mais avec des pondérations différentes.

*** Faits scientifiques marquants (à inclure dans le document proposé sur Galaxie) : 4 à 5 faits scientifiques (réalisations les plus emblématiques) seront choisis et décrits afin de pouvoir réaliser une évaluation qualitative des activités de recherche, en limitant fortement le recours aux facteurs bibliométriques (cf. h-index, Impact factor, points SIGAPS),**

*** Implication dans des activités de recherche à travers une production scientifique de qualité et régulière,**

*** Mise en œuvre d'une démarche et d'une pratique intègre et responsable incluant les démarches préconisées en matière de science ouverte, en accord avec les recommandations définies dans le texte voté par le Conseil académique de l'UCA du 3 novembre 2020. A ce titre, il est rappelé que seules les publications librement accessibles seront considérées (à travers le dépôt dans la plateforme nationale HAL ou publiées dans une revue permettant un accès libre et gratuit).**

Eléments considérés :

Responsabilités de programmes de recherche (ANR, Europe, International...),
Responsabilités de contrats industriels et actions pour la valorisation,
Activité de consultance, de conseil ou d'expertise,
Production scientifique (articles, direction d'ouvrage, chapitres de livre, brevet...)
Encadrement doctoral et de formation par la recherche,
Rayonnement : Conférences invitées nationales et internationales présentées par le candidat, séminaires, organisation de conférences/colloques, participation à des comités scientifiques, expertises dans des instances nationales, participation à des jurys de concours, d'HDR et de thèse externe, responsabilités et activités éditoriales.
Responsabilités managériales (laboratoire, équipe, plateformes...) non déjà valorisées,
Direction de programmes nationaux/internationaux (GDR, Réseaux...),
Prix et distinctions,
Participation aux instances dirigeantes de sociétés savantes,
Diffusion de la culture scientifique,
Mobilité internationale (cf. ouverture et ambition d'internationalisation des recherches),
Engagement dans des projets européens, dans la recherche partenariale, coopération internationale,
Management de la recherche et expertise scientifique : implication dans des instances et commissions locales, nationales et internationales (CNU, commission européenne, etc.),
Recherches pluridisciplinaire et/ou interdisciplinaire
Recherche en lien avec des partenaires socio-économiques,
Responsabilités de plateformes,
Médiation scientifique

Critères FORMATION et investissement pédagogique :

* **Faits pédagogiques marquants (à inclure dans le document proposé sur Galaxie) : il est encouragé de décrire 4 à 5 faits pédagogiques, évocateurs de l'engagement et de l'implication du candidat dans ce volet (dans la partie « investissement pédagogique / présentation synthétique »),**

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

* **Responsabilités pédagogiques de groupes d'enseignements, de diplômes (préciser les tâches réalisées),**

Création de formations,

Création de ressources pédagogiques, non valorisées par ailleurs

Actions pour l'innovation pédagogique, avec la précision de la valorisation associée

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

Actions pour la formation continue et l'alternance, au-delà des heures d'enseignement valorisées en HC

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

Distinctions et prix,

Production de supports/matériels pédagogiques utilisés hors UCA/à l'international, en précisant si effective la valorisation déjà obtenue dans le cadre du projet.

Publication sur la pédagogie et l'enseignement à l'exclusion des publications déjà valorisées dans le dossier scientifique, participation à des congrès,

Développement de l'approche compétences,

Lien formation/recherche,

Collaboration avec les acteurs socio-économiques

Implication dans l'internationalisation : enseignement en langues étrangères, participation au montage de projets pédagogiques à l'international etc.

Critères TÂCHES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (TIG) et AUTRES MISSIONS :

*** TIG : Description de 2 ou 3 réalisations emblématiques transversales pour le compte du collectif (dans la partie « présentation synthétique des responsabilités »). L'implication collective ciblée spécifiquement sur les activités de recherche ou de formation ne sont pas valorisés en TIG (pour lesquelles un positionnement transversal est attendu), mais sur les volets recherche et pédagogie ci-dessus. Les missions de TIG déjà valorisées par une prime C2 ne peuvent pas faire l'objet d'une attribution de prime C3 au titre des TIG.**

Implication dans les GT et les dossiers stratégiques transversaux portés en central (ex: DD, déontologie, RSE, égalité professionnelle, discrimination, DCSTI),

Expertises : AEREA/AERES/HCERES, ANR, ANRT, Europe, Région, Etablissement,

Participation à des conseils centraux de l'établissement : CA, CR, CFVU, CP2E, CSA, Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail du CSA,

Participation à des commissions locales, nationales et internationales.

*** Autres missions au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation**

L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;

La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;

La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

La coopération internationale.