

Partie 2 : LDG des personnels enseignant.es-chercheur.es et assimilé.es

I. Propos Généraux

I.1 Prise en compte de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des enseignant.es chercheur.es

Pour prononcer les promotions locales, le/la Président.e recueille systématiquement :

- Promotion de grade : l'avis du Conseil académique restreint rendu sur la base de deux avis qualitatifs sur le dossier des personnes promouvables.

- Promotion de corps : l'avis de la section CNU compétente et du comité de promotion qui évalue et auditionne les meilleurs candidatures.

L'objectif est d'apprécier, sur la base d'un rapport qui rend compte de l'ensemble des activités, l'investissement de l'enseignant.e-chercheur.e compte tenu de ses missions et activités professionnelles, de son implication dans la vie de l'établissement ou dans l'activité d'une structure (service, entité de formation ou de recherche, etc.), de la richesse et de la diversité de son parcours professionnel et de ses compétences.

Les avis qualitatifs rendus devront prioritairement mettre l'accent :

- Pour les promotion des gardes : les activités depuis la dernière promotion ou à défaut depuis la nomination dans le corps.
- Pour les promotions de corps : les activités sur l'intégralité de la carrière

Les promotions sont prononcées dans la limite des contingents définis par le Ministère.

I.2 Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et à l'article 58 1° 2e alinéa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

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

I.3 Promotion des personnels en situation de handicap

Les articles L131-8 et suivants du code général de la fonction publique prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

Il en résulte que les conséquences que peut avoir le handicap sur l'organisation du travail ou les besoins particuliers des agent.es ne doivent pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle et la possibilité de promotion de ces agent.es.

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

I.4 Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

La DRHAS contribue à l'accompagnement professionnel des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es par la mise en place et la coordination de dispositifs de formation.

Les maîtres.ses de conférences stagiaires bénéficient durant leur année de stage d'une formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier.

Concernant les enseignant.es-chercheur.es, en application de l'article 18-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984, un suivi de carrière des enseignant.es-chercheur.es est réalisé par le conseil national des universités. Pour accompagner les enseignant.es-chercheur.es, l'Université prend en considération les avis du CNU quand ceux-ci leurs sont communiqués.

L'accès aux dispositifs réglementaires des délégations et/ou CRCT-CPP est également une mesure d'accompagnement permettant de consolider le volet recherche ou enseignement du dossier.

La DRHAS organise les campagnes annuelles d'avancement et garantit l'information des agent.es et des supérieur.es hiérarchiques.

II. Les différentes voies de promotion des enseignant.es chercheur.es

1. L'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté. Il est prononcé par arrêté du/de la président.e.

Des bonifications d'ancienneté sont prévues dans le statut (articles 39 et 55).

2. Procédure de d'avancement de grade de droit commun

L'avancement de grade ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement.

L'avancement au grade à la hors classe ou à l'échelon spécial de la hors classe pour

les maîtres.ses de conférences et à la 1^{ère} classe ou aux classes exceptionnelles pour les professeurs des universités s'effectue au choix après dépôt d'un dossier unique (dématérialisé via l'application ELECTRA de Galaxie) par le/la candidat.e à la promotion.

Les conditions de promouvabilité, fixées statutairement, sont appréciées au 31 décembre de l'année de la session d'examen des candidatures.

Les candidat.es sont amené.es à compléter et à télécharger (uniquement) un rapport d'activité à partir d'une trame figurant sur le portail GALAXIE. Ce rapport retrace le parcours professionnel et le contexte d'exercice sur les 4 dernières années d'exercice.

Il porte notamment sur l'investissement pédagogique, l'activité scientifique, les responsabilités collectives et d'intérêt général.

L'avancement de droit commun a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU) et pour moitié sur proposition du conseil académique siégeant en formation restreinte de l'Université (local) selon un contingent notifié par le ministère en application du décret n° 84-431.

Pour l'avancement au titre du CNU, l'avis du Conseil académique restreint est requis. Cet avis étant purement formel, il est réputé favorable dès lors que le rapporteur désigné fait état d'une candidature équilibrée entre les différentes missions du métier d'enseignant-chercheur. Il appartient ensuite aux sections CNU d'attribuer les promotions selon leurs propres critères.

Pour l'avancement local, les critères et les modalités d'appréciation des candidatures à une promotion sont basées sur quatre éléments principaux avec une attention particulière pour l'investissement dans l'Université et les formations :

Investissement pédagogique :

- Conception et animation de formations
- Renouvellement des pratiques pédagogiques
- Animation et coordination d'équipes pédagogiques à l'échelle d'un département, d'un diplôme, d'une année d'enseignement
- Propositions d'actions et participation aux dispositifs en faveur de l'aide à la réussite, l'orientation.
- Prise en charge et suivi des relations internationales en lien avec les formations.
- Encadrement et accompagnement de stagiaires

Qualité de l'activité scientifique :

- Nombre et qualité des productions scientifiques
- Coordination de programmes de recherche financés, animation d'une équipe, conduite de projets
- Développement de coopérations académiques internationales.
- Encadrement de mémoires de recherche et de thèses de doctorat ;

- Implication dans la politique de science ouverte : le candidat à l'avancement devra disposer d'un numéro ORCID et d'un ID-HAL ; un lien vers les publications référencées dans HAL devront figurer dans le dossier

Investissement dans des tâches d'intérêt général :

- Responsabilités statutaires au sein de l'établissement (vice-présidences, directions d'UFR, d'instituts ou d'unités de recherche, charges de mission, référent.es, etc.)
- Participation aux instances de l'établissement et travaux associés
- Investissement dans les conseils d'UFR, d'instituts et de laboratoires de l'établissement
- Contributions aux réflexions collectives, groupes de travail, etc.
- Exercice de responsabilités académiques de niveau national (CNU, HCERES, comité national des grands organismes de recherche, etc.)
- Participation à des jurys de recrutement dans l'enseignement

Sciences et société :

- Développement de formation en partenariat avec des acteurs socio-économiques notamment en FI, FC, alternance, ...
- Développement de recherches partenariales et participatives
- Contribution à la diffusion des savoirs et à la médiation scientifique
- Animation et coordination de Pôle de spécialité et Chaires
- Expertises et recommandations auprès d'acteurs sociaux : instances internationales, administrations publiques, associations de consommateurs, associations de patients, etc.

Le critère 'sciences et société' sera applicable à compter de la campagne de promotion 2023.

Chaque critère est noté A, B ou C et donne lieu à une appréciation globale littéraire. Cette appréciation est opérée par 2 experts.

Au vu de ces appréciations, le Conseil académique restreint formule un avis : favorable ou réservé en veillant au respect de l'équilibre hommes/femmes et dans la limite des contingents par grade fixés par le ministère.

L'attribution d'au moins 2 C ne permet pas d'être promouvable.

Le/la président.e arrête les décisions individuelles de promotion sur la base de l'avis rendu par le Conseil académique restreint

Les promotions sont prononcées au 1^{er} septembre.

3. Procédure spécifique d'avancement de grade

La procédure d'avancement de grade via la voie spécifique permet à des enseignant.es-chercheur.es exerçant des fonctions particulières, notamment des tâches d'intérêt collectif, dont la liste est fixée dans l'arrêté du 31 octobre 2001, de faire examiner leur demande d'avancement de grade par une instance nationale

composée de professeur.es des universités et de maîtres.ses de conférence dont les 2/3 sont tirés au sort parmi les membres du CNU et un tiers nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les enseignant.es- chercheur.es exerçant ou ayant exercé les fonctions particulières fixées dans l'arrêté cité pré-cité.

Un avis du Conseil académique restreint purement formel est requis. Les promotions sont prononcées au 1er septembre.

4. Procédure d'avancement de corps

Le décret 2021-1722 prévoit la création d'une voie temporaire d'accès au corps des Professeurs des universités pour les périodes 2021 à 2025 (une prolongation en 2026 pourra être organisée par le Ministère).

L'objectif est de procéder à un rééquilibrage entre les MCF et les PU et entre les hommes et les femmes dans les disciplines déficitaires pour aboutir à 60% de MCF pour 40% de PU et à 50% d'hommes et de femmes.

Les conditions de promouvabilité sont définies par ce même décret. Elles sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année de promotion.

Sur proposition du Président, le Conseil d'administration fixe chaque année la répartition des promotions entre les disciplines soit par section soit au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines.

Les MCF éligibles en sont informé.e.s.

Les candidat.es doivent déposer leur candidature accompagnée d'une lettre de motivation et d'un rapport d'activité (

La section compétente du CNU formule deux avis (très favorable, favorable, réservé). L'un porte sur l'aptitude professionnelle et l'autre sur les acquis de l'expérience professionnelle en prenant en compte l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans des tâches d'intérêt collectif

Des comités de promotion sont constitués au niveau de l'établissement. Il sont constitués de 4 membres et un Président dont au moins 2 spécialistes de la/des discipline.s. le Président et les membres du comité sont désignés par le Cac restreint. ~~Les membres de ce comité ne pourront pas être élus au Conseil Académique.~~ Ils pourront être extérieurs à l'établissement.

Le comité formule deux avis (très favorable, favorable, réservé). L'un porte sur l'aptitude professionnelle et l'autre sur les acquis de l'expérience professionnelle en prenant en compte l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans des tâches d'intérêt collectif.

Les critères d'évaluation sont les mêmes que pour la promotion de grade de droit commun (II.2)

Les candidats ayant reçu les avis les plus favorables (dans la limite de 4 candidats par discipline) sont ensuite entendus par le comité de promotion.

En cas d'ex-aequo, les dossiers seront départagés en tenant compte de l'ancienneté

dans le corps des MCF et de la proportion homme/femme dans la ou les disciplines.

Sur la base des avis rendus par le CNU et le comité d'audition, le/la Président.e arrête la liste ou le nom des candidat.es dont la promotion est proposée.

Les nominations sont prononcées par le Ministère au 1^{er} septembre de l'année de promotion.

III. Les enseignant.es du second degré de l'Université

L'évolution de carrière et les promotions des enseignant.es du second degré relèvent du Rectorat et des lignes directrices de gestion académiques.

L'établissement assure la transmission de l'avis du Président.e sur la base des avis formulés par le/la directeur/trice de la composante d'enseignement.

Les avis sont ensuite transmis au Rectorat qui procèdent à la sélection des candidats dans le respect des LDG académiques et nationales.

Les enseignant.es de l'établissement bénéficient de la politique de formation des agent.es de l'université.

Ils/elles sont également éligibles aux dispositifs d'aménagement de service que l'Université octroie en vue de faciliter la réalisation des thèses de doctorat dans laquelle les enseignant.es sont engagé.es.

Ils/elles sont éligibles aux contrats pour projet pédagogique (CPP) octroyés chaque année par le conseil académique restreint de l'université.