

# Lignes directrices de gestion

## Promotions des Enseignants-Chercheurs

- arrêté du Président de l'université n°2021-02-DRH du 10 mai 2021  
- délibération n°CA-2022-022 du Conseil d'administration du 15 mars 2022

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices de gestion (LDG) fixent pour l'établissement les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des personnels de l'université. Ces lignes de gestion doivent respecter les principes de légalité et de compatibilité avec les LDG ministérielles et académiques, le cas échéant.

### **A - Les grands principes :**

Les procédures se doivent d'être équitables et connues des personnels : la gestion des carrières des personnels est fondée sur le principes d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations (d'égalité femme/homme, du handicap et plus généralement de diversité).

En application de l'article 6 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. ».

Elles sont mises en œuvre selon les orientations suivantes :

- Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et tenir compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine. Une attention particulière sera portée à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotions. Le MESRI s'engage à mettre à disposition des établissements et des sections CNU, les pourcentages hommes/femmes parmi les promouvables et les promus par grade de l'année précédente.
- Promotion des personnels en situation de handicap : garantie du respect d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap. Il en résulte que les conséquences que peut avoir le handicap sur l'organisation du travail ou les besoins particuliers des agents ne doivent pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle et la possibilité de promotion de ces agents. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

Affaire suivie par  
Anne-Laure AUTIER

Téléphone  
+33(0)4 90 16.25.53

Fax  
+33(0)4 90 16.25.50

Courriel  
anne-laure.autier@univ-avignon.fr

- Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale : les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

- Equilibre des disciplines représentées dans les promotions au regard de leur poids dans les promouvables.

Les promotions sont prononcées pour moitié par le Conseil national des universités (CNU) et pour moitié par les instances compétentes de l'établissement. Le MESRI définit, pour les possibilités de promotion des enseignants-chercheurs attribués au CNU, une répartition par section calculée au prorata des effectifs d'enseignants-chercheurs titulaires par discipline.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

Les avancements de corps et de grade s'exercent dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement.

## **B- Les procédures de promotions :**

### **I – Les avancements de grade**

Les procédures de promotions sont transparentes et prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière de l'agent.

#### **1) Les critères appréciés lors de l'étude des dossiers**

Les critères et les modalités d'appréciation des candidatures sont rendus publics avant le début de chaque campagne, un mois avant le début de dépôt des dossiers sur Galaxie pour le CNU.

Tous les dossiers de candidature doivent, pour être pris en compte par l'établissement, avoir été portés auparavant devant les instances nationales (CNU) pour l'année considérée.

De même que pour les demandes de CRCT et de mise en délégation, une priorité, non exclusive, est donnée aux enseignants-chercheurs publiants et membres statutaires des équipes de recherche reconnues d'Avignon Université, que l'établissement soit porteur de ces unités de recherche ou qu'il en soit un partenaire institutionnel.

Les critères propres à Avignon Université dans la gestion de carrière sont bâtis autour de deux exigences :

- la gestion collective et la vie de l'université,
- la valorisation d'Avignon Université par les enseignants, en termes d'activité pédagogique et scientifique.

Afin de réaliser des choix collectifs partagés et clairs, il importe de lister ces modes de valorisation et ces formes d'investissement et de les évaluer (très favorable, favorable, réservé) au sein des 3 volets définis ci-après, sachant qu'une priorité sera donnée à l'implication dans la gestion collective et la vie de l'établissement :

❖ Activités d'intérêt général exercées à et pour Avignon Université, notamment :

- Vice-présidence, direction de composante, de collège doctoral ou école doctorale ;
- Chargé de mission, direction d'un service commun ;

- Représentation et expertise dans les instances nationales (AERES/HCERES, Alliances, CNU,.....) et régionales (pôles de compétitivité,.....).

❖ Valorisation pédagogique d'Avignon Université, notamment :

- Direction des études, de département, de formations ;
- Participation aux missions d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- Initiative en matière d'ingénierie et d'innovations pédagogiques ;
- Implications dans les relations internationales, les relations avec les entreprises.

❖ Valorisation scientifique d'Avignon Université :

Sera notamment considéré, l'engagement dans les projets scientifiques de l'établissement.

• Pour les MCF sont notamment considérés :

- Direction d'étudiants de masters ;
- Production scientifique, Organisation de colloques à l'université, investissement dans les projets collaboratifs (agences de moyens ou autres) ;
- Valorisation (Brevet et Licencing,....) ;
- Prix et distinctions scientifiques.

• Pour les PR sont notamment considérés :

- Encadrement doctoral,
- Production scientifique ; Organisation de colloques (à dimension internationale notamment) à Avignon Université ; Investissement (coordination notamment) dans les projets collaboratifs (en particulier ANR et Europe) ; Valorisation (Brevet, licencing,....) ;
- Participation à l'organisation et à l'administration de la recherche (direction d'unités de recherche, d'équipes) ;
- Responsabilités scientifiques nationales ou internationales (réseaux de recherche et sociétés savantes, éditoriales, ...) valorisant Avignon Université ; Invitations dans les universités étrangères
- Prix et distinctions scientifiques ;

## 2) L'étude des dossiers :

Le décret prévoit que l'enseignant-chercheur candidat à une promotion de grade établisse un dossier de candidature comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités et de leurs évolutions éventuelles.

Pour chaque dossier, deux rapporteurs sont désignés par le Président de l'université, parmi les membres du conseil académique siégeant en formation restreinte (CAcR, limité le cas échéant aux professeurs), dont un externe à la composante d'appartenance du candidat. Sauf impossibilité due par exemple au respect de la règle précédente, aucun rapporteur ne peut se voir confier le même dossier plus de deux années consécutives.

### -Classement :

- Il est important de conserver un « effet mémoire » d'une année sur l'autre, par la stabilisation des procédures et des critères comme par la prise en compte du classement effectué l'année précédente (déroulement de la carrière,...).
- Les situations individuelles peuvent cependant évoluer d'une année à l'autre et de nouveaux candidats arrivent chaque année. Il est donc normal de procéder à un nouveau classement chaque année. Le classement réalisé l'année précédente sera présenté en séance, à titre d'information.

- Le classement décidé par le CAcR revêt donc, logiquement, une grande importance pour l'année en cours et pour les suivantes. Il est recommandé d'utiliser pleinement les possibilités de classement ex-aequo lorsque plusieurs dossiers sont jugés équivalents.

Un membre du CAcR candidat à une promotion ne participe pas aux débats de la séance, concernant son grade, où est étudié son dossier.

## **II- Voie temporaire d'accès aux corps des professeurs des universités (délibération n°CA-2022-022 du Conseil d'administration du 15 mars 2022)**

### **1) Présentation du dispositif**

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 publics d'enseignement supérieur à mettre en œuvre une opération de promotion de corps.

Le dispositif a plusieurs objectifs :

- Renforcer la capacité pédagogique et scientifique, en augmentant les effectifs des professeurs d'université,
- Améliorer le déroulement de carrière pour les maîtres de conférences expérimentés,
- Reconnaître la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience sur l'ensemble des missions exercées, y compris les mandats syndicaux ou électifs,
- Améliorer l'accès des femmes aux corps supérieurs.

Il est recommandé d'atteindre, via ce nouveau dispositif, un ratio maître de conférences (MCF) / professeur d'université (PR) équivalent à 60 % /pour les MCF et 40% pour les PR.

Les promotions doivent bénéficier au niveau national pour un quart à des maîtres de conférences de classe normale ayant plus de 10 ans d'ancienneté et pour les trois quarts à des maîtres de conférences hors classe.

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

De plus, ce repyramidage a vocation à valoriser les ratios PR/MCF dans les sections les plus défavorables.

C'est seulement au terme d'un processus qui devrait durer 5 ans que les objectifs de rééquilibrage disciplinaire, en genre ou en grade, fixés par le ministère, devront être tenus. Ils ne doivent pas contraindre les premières campagnes de repyramidage.

La politique de promotion de l'établissement vise deux objectifs :

- 1) Le renforcement de la capacité de pilotage scientifique et d'encadrement doctoral des laboratoires de l'établissement,
- 2) La reconnaissance de l'engagement des enseignants-chercheurs dans les activités d'intérêt général, scientifiques, pédagogiques, d'administration et de pilotage, de valorisation d'Avignon Université. Cet objectif est en cohérence avec la politique d'avancement de grade que l'établissement met en œuvre depuis plusieurs années.

Les étapes préalables à l'examen des dossiers de candidature ne peuvent se concentrer que sur le premier de ces objectifs.

La proposition des critères de sélection des sections est fondée sur cette nécessité de renforcement de la capacité d'encadrement scientifique des laboratoires :

- 1) Exclusion des sections sans candidat éligible ou qui n'ont pas de laboratoire d'accueil à Avignon Université
- 2) Garantir, aux sections sur lesquelles l'établissement a une masse critique, une capacité d'encadrement minimale : une promotion pour les sections à effectif supérieur ou égal à 5 enseignants-chercheurs, qui n'ont aucun PR
- 3) Pour la part du contingent non consommée par la règle précédente, accorder les promotions aux sections en fonction du nombre de candidats éligibles

Les possibilités de promotion par section sont ouvertes à tous les MCF éligibles, quel que soit leur grade ou leur genre.

Les critères définis ci-dessus sont révisables tous les ans. Ils sont définis chaque année, au regard des priorités de l'établissement, de sa politique de promotion et des dotations ministérielles.

## 2) Mise en œuvre du dispositif

Chaque année, le conseil d'administration, sur proposition du Président, répartit les possibilités de promotions par discipline.

Les candidats devront déposer un dossier de candidature : lettre de motivation et rapport d'activité.

Le conseil académique en formation restreinte (CAcR) désigne deux rapporteurs membres du corps des professeurs des universités. Les noms des rapporteurs seront rendus publics. Les rapporteurs pourront être internes ou externes au conseil académique, ce qui permet de la souplesse et de faire face aux situations potentielles de conflit d'intérêt.

Le CAcR délibère ensuite sur les candidatures au vu de l'aptitude professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle du candidat en distinguant la qualité des activités scientifiques, l'investissement pédagogique et l'investissement dans des tâches d'intérêt général.

Ces avis seront présentés à la section compétente du Conseil national des universités (CNU). Un avis sera également porté sur les dossiers du candidat et il sera adressé au président de l'université.

Quatre candidats maximum par emploi ouvert dans la discipline concernée et ayant reçu les avis les plus favorables seront entendus par un comité d'audition.

Le comité d'audition est composé du président ou de son représentant et de trois membres du corps des professeurs d'universités, désignés par le président dont deux au moins choisis parmi les spécialistes de la discipline concernée.

A la suite des auditions, le président établit la liste des candidats dont la nomination est proposée en tenant compte des avis du CAcR, du CNU et de la commission d'audition.

Les maîtres de conférences non retenus pourront prendre connaissance des motifs pour lesquels ils n'ont pas été reçus s'ils en font la demande.

La nomination prend effet au 1er septembre de l'année au titre de laquelle elle est prononcée.

### 3) Les critères d'appréciation

#### a- Les dossiers

Les critères et les modalités d'appréciation des candidatures sont rendus publics avant le début de chaque campagne.

Lors du CAcR, les avis sur le dossier du candidat se porte d'une part sur son aptitude professionnelle (son activité récente) et d'autre part, au regard de son expérience professionnelle (son activité passée).

Dans les deux cas, le candidat sera jugé sur 3 critères :

- Son investissement pédagogique
- La qualité de son activité scientifique
- Son investissement dans des tâches d'intérêt général

Chaque critère recevra une cotation : A, B ou C.

Le dossier recevra ainsi 6 avis, sous trois formes : très favorable (A), favorable (B) ou réservé (C).

Les modalités d'appréciation seront identiques lors de l'étude des dossiers dans les sections CNU, qui rendront également 6 avis.

Il est précisé que si la section CNU ne rend pas d'avis à la date limite de saisie des avis, celui-ci est réputé rendu. Dans ce cas, seul l'avis du CAcR sera pris en compte.

#### b- Le comité d'audition

Quatre candidats maximum seront reçus en comité d'audition.

Le comité d'audition, en se fondant sur la lettre de motivation, doit mettre en avant les motivations du candidat et son aptitude à exercer les missions et responsabilités dévolues aux membres du corps des professeurs des universités.

#### c- Nomination

Le Président établit la liste des nominations dans le corps de PR en tenant compte des avis du CAcR, de la section CNU et du comité d'audition, sur la base des orientations édictées dans les présentes lignes directrices de gestion.

Il ne renonce pas à « son pouvoir d'appréciation » (article 18 de la loi du 11 janvier 1984), et peut tenir compte des situations individuelles des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

### **C- Dispositions finales :**

Les lignes directrices de gestion sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision pendant cette période.

Elles sont soumises, pour avis, au comité technique de l'université.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant le comité technique à l'occasion de la présentation du bilan social. Ce bilan présentera des données pluriannuelles sur les caractéristiques globales des promotions (femme/homme, établissements, BAP, taille des structures, etc.), sous réserve de la disponibilité des données.

En annexe et pour information, il est joint les lignes directrices de gestion ministérielles du 20 octobre 2020 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation modifiées. Cette annexe n'est pas soumise au vote du conseil d'administration d'Avignon Université.