

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 a créé 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 candidats doivent être titulaire de l'habilitation à diriger des recherches. Le doctorat d'Etat est admis en équivalence de l'habilitation à diriger des recherches.

Les conditions sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la liste de nomination est proposée.

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.

Les critères de sélection des sections affectataires de promotions seront définis chaque année en conseil d'administration et seront révisables tous les ans, au regard de l'évolution de la réglementation nationale, des priorités de l'établissement, de sa politique de promotion et des dotations ministérielles. Ils doivent notamment assurer :

- 1) l'exclusion des sections sans candidat éligible, ou qui n'ont pas de laboratoire d'accueil à Avignon Université
- 2) la garantie d'une capacité d'encadrement minimale dans les sections sur lesquelles l'établissement a une masse critique d'enseignants-chercheurs et qui n'ont pas de PR

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

2) Mise en œuvre du dispositif

Chaque année, le conseil d'administration, sur proposition du Président, répartit les possibilités de promotions par section, soit au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines.

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

Après avoir entendu deux rapporteurs membres du corps des professeurs des universités ou d'un corps assimilé, la section CNU donne deux avis sur le dossier du candidat au regard d'une part de son aptitude professionnelle, son activité récente, et d'autre part des acquis de son expérience professionnelle, son activité passée. Il sera pris en compte dans les deux cas l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans des tâches d'intérêt collectif. Chacun des deux avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

En l'absence de respect d'un délai fixé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, les avis sont réputés rendus.

Les dossiers sont ensuite adressés au président qui les communique aux comités de promotion de l'établissement créés à cet effet.

- Les comités de promotions

Chaque comité de promotion relatif à un ou plusieurs postes ouverts dans une ou deux sections d'un même groupe de disciplines est présidé par un professeur des universités ou un membre d'un corps assimilé.

Il doit comprendre en sus et à minima : quatre membres du corps des professeurs des universités ou d'un corps assimilé dont au moins deux membres de chaque discipline pour laquelle une ou plusieurs candidatures ont été déclarées recevables.

Le président et les membres du comité de promotion sont désignés par le conseil académique en formation restreinte aux professeurs d'université et aux membres des corps assimilés.

Il est recommandé par le ministère que la moitié des membres soient extérieurs à l'établissement.

Il est recommandé, également, de veiller dans la désignation des spécialistes de la discipline, à la diversité des champs disciplinaires concernés au sein de la ou des sections concernées.

Par ailleurs, il convient de désigner au moins 40% des personnes de chaque sexe parmi les membres du comité de promotion.

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

Chaque comité de promotion rend deux avis sur le dossier de chaque candidat. L'un des avis porte sur l'aptitude professionnelle et l'autre sur les acquis de leur expérience professionnelle en prenant compte, dans chaque cas, à la fois leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt collectif.

Chacun des deux avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

Le comité de promotion examine l'ensemble de dossier 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.

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

A l'issue des auditions, le comité de promotion établit les comptes rendus de chacune des auditions et les adresse au chef d'établissement, accompagnés de la liste classée par ordre alphabétique des candidats auditionnés.

- Les nominations

Le président établit la liste des nominations en tenant compte des différents avis et sur la base des orientations générales fixées par les présentes LDG, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général conformément à l'article L.413-1 du code général de la fonction publique.

Les maîtres de conférences non retenus pourront prendre connaissance des avis ainsi que du PV d'audition. L'appréciation portée sur les autres candidats doit être occultée.

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

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 social d'administration de l'université.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant le comité social d'administration 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.

A Avignon, le

Le Président

Philippe ELLERKAMP