

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 13 juillet 2023

III. Approbation des lignes directrices de gestion de l'université d'Orléans relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des enseignants-chercheurs

VU la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

VU la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

VU les Lignes Directrices de gestion du 19/11/2020 MESRI-DGRH 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 ;

VU les Lignes Directrices de gestion du 10/03/2023 MESRI-DGRH modifiant les Lignes Directrices de Gestion ministérielles 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 relative à la création d'une voie temporaire de promotion interne au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;

VU le Décret n°84-431 fixant les dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs d'universités et du corps des maîtres de conférences ;

VU le Décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;

VU l'Arrêté du 8 novembre 2022 fixant pour l'année 2023 et l'année 2024 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles en application du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;

VU l'avis du Comité social d'administration en date du 1^{er} juin 2023 ;

VU l'avis du Conseil académique en date du 6 juin 2023 ;

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'État des dispositions prévoyant l'élaboration de Lignes Directrices de Gestion (LDG) par les administrations en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels.

Ces Lignes Directrices de Gestion du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) fixent les orientations générales de la politique du Ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Il revient à chaque établissement d'établir ses Lignes Directrices de Gestion qui doivent respecter les principes de légalité, de compatibilité avec les LDG ministérielles et de caractère non prescriptif de leurs dispositions.

Le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'Université d'Orléans en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels applicables aux personnels enseignants-chercheurs.

Le Conseil d'administration approuve les lignes directrices de gestion de l'Université d'Orléans relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des enseignants-chercheurs.

| | |
|------------------------------|----|
| Effectif Statutaire : | 36 |
| Membres en exercice : | 35 |

| | |
|-----------------------|---------|
| Quorum : | atteint |
| Membres présents : | 17 |
| Membres représentés : | 4 |
| Total : | 21 |

Décompte des votes :

| | |
|-------------------------|----|
| Abstentions : | - |
| Votants : | 21 |
| Blancs ou nuls : | - |

| | |
|-----------------------------|----|
| Suffrages exprimés : | 21 |
| Pour : | 21 |
| Contre : | - |

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Orléans, le 19/07/2023

Le Président de l'Université



Éric BLOND

DÉLAI DE RECOURS :

En application des articles R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'Université d'Orléans (Château de la Source – 45100 Orléans) et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE L'UNIVERSITÉ D'ORLÉANS relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des enseignants-chercheurs.

Version n°1, juin 2023.

VU la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
VU la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
VU les Lignes Directrices de Gestion du 19/11/2020 MESRI-DGRH 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 ;
VU les Lignes Directrices de Gestion du 10/03/2023 MESRI-DGRH modifiant les Lignes Directrices de Gestion ministérielles 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 relative à la création d'une voie temporaire de promotion interne au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;
VU le Décret n°84-431 fixant les dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs d'universités et du corps des maîtres de conférences ;
VU le Décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;
VU l'Arrêté du 8 novembre 2022 fixant pour l'année 2023 et l'année 2024 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles en application du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés ;
VU l'avis du Comité Social d'Administration du 1^{er} juin 2023 ;
VU l'avis du Conseil Académique du 6 juin 2023 ;

Préambule

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'État des dispositions prévoyant l'élaboration de Lignes Directrices de Gestion (LDG) par les administrations en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels.

Ces Lignes Directrices de Gestion du **Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR)** fixent les orientations générales de la politique du Ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Il revient à chaque établissement d'établir ses **Lignes Directrices de Gestion** qui doivent respecter les principes de légalité, de compatibilité avec les LDG ministérielles et de caractère non prescriptif de leurs dispositions.

Le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'Université d'Orléans en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels applicables aux personnels enseignants-chercheurs. Ces Lignes Directrices de Gestion locales 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'établissement, au Conseil Académique et validé par le Conseil d'Administration. Ces LDG locales seront ensuite mises à disposition de l'ensemble des enseignants-chercheurs de l'Université d'Orléans.

Table des matières

| | |
|---|----|
| 1. Principes généraux | 3 |
| Introduction préalable : | 3 |
| Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des agents | 3 |
| Une démarche qualité au cœur de la stratégie de ressources humaines | 3 |
| 1.1. Examiner les dossiers des enseignants-chercheurs de manière collégiale en se basant sur une expertise par les pairs | 5 |
| 1.2. Proscrire toute les formes de discrimination et prendre en compte les situations individuelles | 5 |
| 1.2.1. Egalité entre les hommes et les femmes | 5 |
| 1.2.2. Prise en compte des situations de handicap | 6 |
| 1.3. Respecter les règles de déontologie : éviter toute forme de favoritisme et de conflits d'intérêts | 7 |
| 1.4. Traiter équitablement les dossiers en évaluant l'ensemble des missions dévolues aux enseignants-chercheurs | 7 |
| 2. Les différentes voies d'avancement et de promotion des enseignants-chercheurs..... | 8 |
| 2.1. La procédure de droit commun pour l'avancement de grade ou d'échelon exceptionnel | 8 |
| 2.1.1. Cadre général | 8 |
| 2.1.2. Candidature au titre de la phase nationale CNU : | 9 |
| 2.1.3. Candidature au titre de la phase locale : | 10 |
| 2.2. Les procédures particulières : | 11 |
| 2.3. La promotion au corps des professeurs des universités par voie de « repyramidage » | 14 |
| 2.3.1. Présentation du dispositif | 14 |
| 2.3.2. Procédure et mise en œuvre à l'Université d'Orléans | 15 |
| 3. Information et accompagnement des enseignants-chercheurs tout au long de leur carrière | 20 |
| 3.1. L'information des personnels tout au long des procédures de promotion | 20 |
| 3.1.1. Informations préalables et lancement des campagnes de promotion | 20 |
| 3.1.2. Informations suite aux campagnes d'avancement ou de promotion | 20 |
| 3.2. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière | 21 |
| 3.2.1. La formation des personnels | 21 |
| 3.2.2. Accompagnement des nouveaux enseignants-chercheurs | 21 |
| 3.2.3. Accompagnement des enseignants-chercheurs au cours de leur carrière | 22 |
| 3.2.4. Modalités de changement de section du CNU | 22 |
| 4. Evaluation du dispositif..... | 23 |
| 5. Voies et délais de recours..... | 23 |
| 5.1. Le médiateur de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur | 23 |
| 5.2. Le médiateur de l'académie d'Orléans-Tours | 23 |
| 5.3. Les voies de recours gracieux et administratif | 23 |
| 6. Annexe : éléments d'analyse des dossiers individuels des enseignants-chercheurs..... | 24 |

1. Principes généraux

Introduction préalable :

La politique en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des enseignants-chercheurs mise en œuvre à l'Université d'Orléans s'articule autour de plusieurs principes :

- Un examen collégial des candidatures basé sur une expertise par les pairs ;
- Le respect de l'égalité de traitement entre toutes les candidatures et la prévention de toute sorte de discrimination ;
- Le respect des règles de déontologie ;
- Une analyse des dossiers construite sur la base d'éléments d'analyse, de critères et de procédures, transparentes et publiques à même de garantir une appréciation qualitative des dossiers des personnels équitable et fondée sur des critères objectifs.

Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des agents

En application de l'article L131-1 du code général de la fonction publique (ex-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. »

La gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité.

Les personnels encadrants et les gestionnaires des ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces aspects.

Une démarche qualité au cœur de la stratégie de ressources humaines

L'Université d'Orléans s'est engagée dans la démarche de labellisation [Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\)](#) en janvier 2018. Cet engagement s'est formalisé par la signature de la [Charte Européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#). Les textes de la Charte et du Code comportent 40 principes visant à améliorer la qualité des procédures et des pratiques en termes d'éthique et de déontologie de la recherche, de recrutement, de conditions de travail et de formation des chercheurs.

L'obtention du label HR Excellence in Research le 22 juin 2020 est une reconnaissance de la Commission Européenne du travail réalisé et engagé afin d'améliorer les conditions de travail et les pratiques en termes de gestion des ressources humaines des chercheurs. Ainsi l'Université d'Orléans s'engage à soutenir et à promouvoir l'excellence en matière de ressources humaines pour la recherche. Cela inscrit l'Université d'Orléans dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le déploiement de la démarche HRS4R fait partie intégrante du projet d'établissement. La politique du Recrutement Ouvert, Transparent et Basé sur le Mérite (OTM-R) est un point majeur de cette démarche. Elle consiste à rendre transparentes les procédures de recrutement et à les aligner avec les préconisations de la Charte et du Code. L'Université d'Orléans a fait le choix d'appliquer les mêmes principes dans les procédures de promotion et de valorisation des parcours professionnels des enseignants-chercheurs.

Tenant compte de l'ensemble de ces éléments, l'Université s'engage à :

1.1. Examiner les dossiers des enseignants-chercheurs de manière collégiale en se basant sur une expertise par les pairs

Le Conseil Académique est l'organe compétent, mentionné à l'article L. 952-6 du code de l'éducation pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. Réuni en formations restreintes, il examine des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs :

- Pour l'examen des questions individuelles des maîtres de conférences et personnels assimilés : la formation restreinte aux Enseignants-Chercheurs et Personnels Assimilés double Paritaire (ECPA 2P) est composée à parité d'hommes et de femmes et à parité de représentants des professeurs des universités et des maîtres de conférences ;
- Seule la formation restreinte aux PRofesseurs et Personnels Assimilés (PRPA) examine les questions individuelles des professeurs des universités et personnels assimilés.

1.2. Proscrire toute les formes de discrimination et prendre en compte les situations individuelles

Le Conseil Académique veille au respect de l'égalité de traitement entre toutes les candidatures et à la prévention de toute sorte de discrimination.

1.2.1. Egalité entre les hommes et les femmes

Principes généraux des LDG ministérielles :

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) porte une attention particulière 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 qui prévoit qu' il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

Le MESRI s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et tienne compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine. Il recommande aux établissements de développer des actions de communication pour inciter les promouvables à faire acte de candidatures, notamment en direction du sexe le moins représenté et de veiller à arrêter un classement cohérent avec la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables.

Plus particulièrement, pour l'ensemble des personnels, le MESRI veille notamment à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotions.

Concernant les enseignants-chercheurs, 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.

A l'Université d'Orléans :

L'Université d'Orléans s'est engagée dans un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis juillet 2021.

Ce plan d'actions permet d'œuvrer au quotidien sur les six dimensions suivantes :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts salariaux entre femmes et hommes ;
- Garantir l'égalité d'accès pour les femmes et les hommes à tous les types d'emplois ;
- Veiller à un équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les actes sexistes ;
- Permettre un renforcement de la gouvernance de la politique d'égalité ;
- Développer des actions à destination des étudiants (pour exemple, la création d'un prix mémoire égalité) et des futurs étudiants (par des actions de sensibilisation et de formation déployées en partenariat avec le Rectorat de l'académie Orléans-Tours).

Le Conseil Académique dispose des pourcentages hommes / femmes locaux et nationaux dans chaque corps pour chaque section CNU et des pourcentages hommes / femmes promouvables et candidats préalablement à l'examen des dossiers. Il s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les candidatures et tient également compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine.

Par ailleurs le Conseil Académique veille à ce que les situations de temps partiel ou de congé maternité, parental ou d'adoption ne soient pas un frein à la carrière.

Pour plus de renseignements :

- [Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)
- [Livret parité 2020](#)

1.2.2. Prise en compte des situations de handicap

Principes généraux des LDG ministérielles :

L'article L131-8 du code général de fonction publique (ex-article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires) 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 revient au Conseil Académique en formation restreinte et aux sections du CNU, de prendre en considération, dans le cadre de l'examen du dossier, les compensations du handicap mises en place dans le cas où un enseignant-chercheur ne peut exercer l'ensemble de ses missions. Par conséquent, les instances de l'établissement doivent apprécier les activités exercées en compensation du handicap et de l'aménagement de poste qui en résulte. Toutes les rubriques du dossier de candidature à l'avancement de grade remplies par l'enseignant-chercheur appellent une évaluation : le dossier doit être examiné dans son ensemble. Ainsi, il convient que l'établissement soit en mesure d'établir par tous documents que cette situation particulière de handicap a bien fait l'objet d'une appréciation au cours de la procédure d'examen des demandes d'avancement. Les activités exercées en compensation (développement de cours à distance, activités plus importante de recherche, participation plus active au rayonnement de l'établissement, travaux d'expertise, etc.) doivent donc être indiquées et appréciées, aussi clairement que possible.

A l'Université d'Orléans :

L'Université d'Orléans a mis en place un schéma directeur pluriannuel du handicap en 2018 et met tout en œuvre pour permettre à ces derniers d'exercer leur profession dans les meilleures conditions en proposant des mesures adaptées, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, notamment au travers de son service spécialisé dans le suivi, et l'accompagnement des personnels en situation de handicap. Lorsqu'un personnel en situation de handicap est candidat à une promotion, 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 n'évoquent pas le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés. Le Conseil Académique prend en considération, dans le cadre de l'examen du dossier, des mesures spécifiques mises en place dans le cas où un enseignant-chercheur ne peut exercer l'ensemble de ses missions en raison de son handicap. Dans les documents décrivant les éléments d'analyse des dossiers, il est conseillé d'indiquer les

dispositions particulières mises en place le cas échéant afin que le Conseil Académique puisse disposer de tous les éléments pour apprécier la situation particulière du candidat au cours de la procédure d'examen des dossiers.

1.3. Respecter les règles de déontologie : éviter toute forme de favoritisme et de conflits d'intérêts

Les membres du Conseil Académique sont soumis à une règle de déontologie et une obligation de déport. Ils ne peuvent participer aux délibérations relatives à leurs parents ou alliés. Cette règle s'applique également lorsqu'il existe un lien familial notamment entre conjoints, entre personnes liées par un pacte civil de solidarité et entre concubins. Les membres du Conseil Académique ne peuvent participer à la rédaction de rapports ni aux discussions concernant un candidat avec lequel il existe un lien de collaboration, d'interaction, d'intérêt, de convergence ou de divergence. Tout membre titulaire du Conseil Académique qui se trouve placé dans une des situations qui l'empêche de siéger, de délibérer ou de rédiger un rapport ou qui estime devoir s'abstenir informe immédiatement la Présidence du Conseil Académique.

1.4. Traiter équitablement les dossiers en évaluant l'ensemble des missions dévolues aux enseignants-chercheurs

L'Université d'Orléans garantit un examen des candidatures sur la base d'éléments d'analyse et de procédures équitables, transparentes et publiques fondée sur des critères objectifs. Cette appréciation prend en compte la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

Analyse des dossiers par le Conseil Académique :

Il est important de rappeler qu'il n'existe pas un profil unique d'enseignant-chercheur comme il n'existe pas une manière unique de conduire sa carrière. Par conséquent, les critères d'appréciation peuvent être pondérés différemment selon les dossiers pour appréhender notamment les profils particuliers.

Un examen qualitatif sur le dossier des personnes promouvables est systématiquement mené par deux rapporteurs, membres du Conseil Académique de rang au moins égal au candidat, et présenté au cours de la réunion du Conseil Académique en formation restreinte dédiée aux promotions. L'objectif du Conseil Académique est d'apprécier, sur une durée différente en fonction du type d'avancement, l'investissement de l'agent compte tenu de ses missions et activités professionnelles, de son implication dans la vie de l'établissement, ou dans des structures nationales ou internationales, de la richesse et de la diversité de son parcours professionnel.

Le Conseil Académique prend en considération dans l'examen du dossier les trois volets d'activité : recherche, enseignement et responsabilités collectives. Les éléments d'analyse des dossiers sont présentés dans l'annexe.

Le Conseil Académique est également attentif au déroulement de la carrière (ancienneté, retard / interruption de carrière, âge, ...) et aux conditions particulières d'exercice des différentes activités.

Le Conseil Académique opère ainsi un classement fondé sur les mérites.

Compte tenu de la richesse et de la diversité de l'établissement, l'Université d'Orléans s'attache à veiller à la représentativité des genres, champs disciplinaires, composantes et laboratoires dans les résultats des promotions, sans déroger aux principes fondés sur les mérites.

2. Les différentes voies d'avancement et de promotion des enseignants-chercheurs

La politique de valorisation professionnelle de l'Université d'Orléans vise à permettre aux agents de voir reconnaître la richesse et l'intensité des activités pédagogiques, des activités de recherche ainsi que des tâches d'intérêt collectif.

- L'avancement d'échelon est lié à l'ancienneté. Il est prononcé par arrêté du Président de l'Université.
- L'avancement de grade ou d'échelon exceptionnel s'effectue au choix après dépôt d'un dossier par le candidat.

Il existe deux voies d'avancement : la voie de droit commun et la voie spécifique. Ces deux voies ne considèrent pas les mêmes avancements, la voie spécifique ne traitant pas le passage à l'échelon exceptionnel de la Hors Classe des maîtres de conférences (MCF).

Par ailleurs, une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités (PR) et aux corps assimilés autorise l'établissement à mettre en œuvre une opération de promotion de corps (dite aussi « repyramidage ») pour les années 2021 à 2025.

2.1. La procédure de droit commun pour l'avancement de grade ou d'échelon exceptionnel

2.1.1. Cadre général

L'avancement de droit commun des maîtres de conférences et des professeurs des universités a lieu dans la limite du contingent alloué par le Ministère.

Les conditions de promouvabilité sont données dans le tableau ci-dessous :

| Avancement | Grade d'origine | Conditions (*) |
|--|--|--|
| A la hors classe des maîtres de conférences | MCF Classe normale | Être parvenu au 7ème échelon de la classe normale et avoir accompli au moins cinq ans de services en qualité de maître de conférences ou de maître-assistant en position d'activité ou en position de détachement. |
| A l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences | MCF Hors Classe | Justifier d'au moins 3 ans de service effectif dans le 6ème échelon de la hors classe. |
| A la 1ère classe des professeurs des universités | PR 2ème classe | Aucune condition de service ou d'échelon. |
| Avancement au 1er échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des universités | PR 1ère classe | Justifier d'au moins dix-huit mois d'ancienneté en qualité de professeurs des universités 1ère classe. |
| Avancement au 2ème échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des universités | 1er échelon de la Classe exceptionnelle des PR | Justifier d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans le 1er échelon de la classe exceptionnelle. |

(*) Les conditions de fonctions sont appréciées au 31 décembre de l'année de la session d'examen des candidatures.

Ces avancements sont prononcés selon 2 temporalités :

- La première (phase nationale CNU), sur proposition de chaque section du CNU dans la limite des promotions offertes à cette section sur le plan national ;
- La seconde (phase locale), sur proposition du Conseil Académique réuni en formation restreinte dans la limite des promotions offertes par grade dans l'établissement, toutes disciplines confondues, sans que le nombre de ces promotions puisse être supérieur à la notification annuelle du Ministère.

L'enseignant-chercheur promouvable candidat à une promotion de grade établit un dossier de candidature comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités.

Une trame pour la constitution de ce rapport est proposée sur le portail Galaxie et transmise par le service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

Le dossier est unique, c'est le même dossier qui est soumis d'une part au CNU dans le cadre de la phase nationale puis le cas échéant au Conseil Académique dans le cadre de la phase locale.

L'ensemble des informations est disponible sur le portail Galaxie des personnels du supérieur :

https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_avancement_grade_specifique.htm

2.1.2. Candidature au titre de la phase nationale CNU :

Procédure :

Le dossier de candidature à un avancement de grade est dématérialisé : il est demandé aux candidats de rédiger un rapport d'activité et de procéder à une saisie dans l'application ministérielle Galaxie, via le module Electra (ouverte à tous les enseignants-chercheurs promouvables au grade supérieur). Pour la rédaction de ce rapport, il est conseillé de consulter les conseils généraux, parfois proposés par les sections disciplinaires du CNU (<https://conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/>).

Avis émis par le Conseil Académique à destination des sections CNU :

Les établissements doivent émettre un avis sur les activités pédagogiques et l'implication dans des tâches collectives des candidats pour transmission au CNU. Ainsi, en amont de la réunion du Conseil Académique, les directeurs de composante, et les comités d'experts disciplinaires (CED) sont saisis pour émettre un avis sur les dossiers de candidatures.

Les avis des CED et directeurs de composante portent sur 3 items :

- 1/ Les activités pédagogiques ;
- 2/ Les activités de recherche ;
- 3/ L'implication collective et/ou administrative.

- ➔ Le directeur de composante se prononce sur les items 1 et 3. En cas de double rattachement, chaque directeur de composante concerné émet un avis ;
- ➔ Le comité d'expert disciplinaire se prononce sur les items 1, 2 et 3.

Ces avis consultatifs sont transmis au Conseil Académique restreint, qui examine l'ensemble des dossiers et rend un premier avis global sur chaque candidature qui porte uniquement sur les activités pédagogiques et l'implication collective et / ou administrative. A ce stade, le Conseil Académique n'étudie pas les avis émis pour l'item des activités de recherche.

Le Conseil Académique tient compte de la durée d'implication sur la période d'évaluation.

L'avis se matérialise de la manière suivante :

- Très Favorable : pour les activités qui justifient un investissement remarquable, régulier et continu ;
- Favorable : pour les activités ne répondant pas aux critères requis pour justifier l'avis Très Favorable ;
- Réservé : en cas de manquement au service d'enseignement ou si aucune responsabilité pédagogique ou collective récente n'a été identifiée dans le dossier.

Pour les enseignants-chercheurs dont l'ancienneté dans le corps ou le grade est inférieure à 3 ans révolus au moment de l'examen du dossier, le Conseil Académique émet l'avis suivant pour le CNU : « *De manière générale, le Conseil Académique a pris la décision de ne pas émettre un avis à destination du CNU sur l'implication dans les activités pédagogiques et les responsabilités collectives des candidats ayant obtenu un avancement récent (moins de 3 ans révolus au moment de l'examen du dossier). Cette position du Conseil Académique ne constitue nullement un jugement sur la qualité du dossier tant en ce qui concerne le volet pédagogique que le volet collectif. Le dossier*

sera examiné dans sa globalité s'il venait à être soumis au Conseil Académique lors de la phase locale des avancements. ».

Pour les enseignants-chercheurs n'exerçant pas leurs activités au sein de l'établissement, le Conseil Académique émettra l'avis suivant pour le CNU : « *Le Conseil Académique ne souhaite pas émettre un avis à destination du CNU sur les activités pédagogiques et l'implication dans les responsabilités collectives des candidats n'étant pas en position d'activité au sein de l'établissement. ».*

Cet avis est saisi par le service du personnel enseignant et enseignant-chercheur dans le module Electra de l'application Galaxie. Le candidat prend connaissance de cet avis et saisit, s'il le souhaite, ses observations. A ce stade, il a la possibilité de retirer sa candidature.

Les rapports d'activité accompagnés de l'avis du Conseil Académique, et des observations éventuelles des candidats sont transmis au CNU.

Les avis du CNU et les résultats des promotions accordées au titre du CNU sont communiqués aux candidats et à l'établissement selon un calendrier défini par le Ministère.

2.1.3. Candidature au titre de la phase locale :

Procédure :

Sauf avis contraire du candidat (retrait de sa candidature), les dossiers non retenus par le CNU sont évalués au titre de l'établissement de la manière suivante :

- Chaque dossier est soumis à une nouvelle expertise du Conseil Académique restreint. Deux rapporteurs sont alors nommés au sein du Conseil Académique pour établir un rapport pour chacun des dossiers. Ce rapport repose sur trois items : Recherche, Enseignement, Responsabilités collectives. En annexe sont exposés les éléments d'analyse des dossiers.
- Le Conseil Académique en formation restreinte (aux professeurs pour les candidatures des professeurs, aux enseignants-chercheurs en formation double paritaire pour les dossiers des maîtres de conférences) dispose des avis précédemment émis par les directeurs de composantes, les comités d'experts disciplinaires, des avis reçus en retour du CNU. En amont de cette réunion, les directions de laboratoire sont sollicitées pour émettre un avis sur les activités de recherche et l'implication collective et/ou administrative. **Il est ici important de noter que les membres du Conseil Académique disposent des avis des directeurs de composante, de laboratoire et de CED sans pour autant être liés à ceux-ci.**
- Le Conseil Académique en formation restreinte, sur la base de ces avis et des rapports présentés en séance par les rapporteurs, délibère sur les promotions retenues au titre de l'établissement.
- Les arrêtés de promotion sont signés par le Président de l'Université.

Désignation des rapporteurs et critères d'évaluation des dossiers à l'Université d'Orléans :

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les candidats, il est prévu une étude des dossiers par deux rapporteurs experts. Ces rapporteurs sont désignés en tenant compte de la discipline et du rattachement des candidats aux composantes/laboratoires. Les rapporteurs sont désignés par la Présidence du Conseil Académique, ils n'appartiennent pas aux mêmes départements d'enseignement et laboratoires que les candidats. Pour chaque candidature au moins un des rapporteurs relève du même champ disciplinaire que le candidat.

Il est demandé à chaque rapporteur de veiller aux liens et aux situations de conflit d'intérêt et de se déporter si tel était le cas (voir partie 1.3.).

Les critères sont à la disposition des enseignants-chercheurs dès le lancement de la campagne de promotion, qui précise la procédure et le calendrier. Les rapporteurs disposent d'un canevas de rapport pour faciliter leur appréciation des dossiers et identifier les éléments saillants selon 3 champs : l'enseignement, la recherche et les responsabilités collectives. Le canevas est construit sur la base des éléments donnés dans l'annexe. L'analyse doit considérer l'importance et la qualité de l'investissement.

Pour un enseignant-chercheur candidat à l'avancement de grade ou d'échelon exceptionnel, il n'est pas nécessaire de remplir tous les critères mais il est intéressant de pouvoir mettre en valeur

l'ensemble des activités exercées au regard des missions des enseignant-chercheurs.

Pour prétendre à un avancement au titre de la phase locale, des activités d'enseignement et de recherche sont requises. Ainsi un avis défavorable est émis s'il y a récurrence de sous service ou si aucune activité de recherche ne paraît dans le dossier.

Pour un avancement au grade de MCF Hors Classe (MCF HC) : les activités sont analysées depuis le début de la carrière. Le Conseil Académique sera attentif à l'implication dans une responsabilité collective au niveau local et/ou national.

Pour un avancement MCF à l'échelon exceptionnel de la HC (MCF échelon Ex.) : le Conseil Académique focalise son analyse sur les activités nouvelles depuis la précédente promotion tout en tenant compte des activités sur l'ensemble de la carrière ;
Il est attendu un investissement dans au moins une ou plusieurs responsabilités collectives importante au niveau local et/ou national.

Pour un avancement au grade de professeur 1ère classe (PR1) : les activités sont analysées depuis l'entrée dans le corps.

Il est attendu une implication notable dans les activités pédagogiques et les activités de recherche et un investissement dans au moins une ou plusieurs responsabilités collectives au niveau local et/ou national.

Le grade de PR1 s'adresse à des enseignants-chercheurs, qui, avec des expressions variées selon leurs activités, ont réussi au cours des années à générer une dynamique autour d'eux, à jouer un rôle de force d'entraînement pour un ensemble de collaborateurs, voire une communauté plus large. Une attente plus forte se retrouve en ce qui concerne la prise de responsabilités et d'implication dans la communauté.

Pour un avancement à la Classe Exceptionnelle 1er échelon des professeurs (PR CE1) : Le Conseil Académique focalise son analyse sur les activités nouvelles depuis la précédente promotion tout en tenant compte des activités sur l'ensemble de la carrière.

Il est attendu une combinaison de plusieurs responsabilités collectives au niveau local et/ou national ou international.

Pour un avancement à la Classe Exceptionnelle 2ème échelon des professeurs (PR CE2) : Le Conseil Académique focalise son analyse sur les activités nouvelles depuis la précédente promotion tout en tenant compte des activités sur l'ensemble de la carrière.

Il est attendu une combinaison de plusieurs responsabilités collectives, une constance de l'investissement au niveau local et/ou national et un rayonnement pour l'établissement.

La classe exceptionnelle (CE1 et CE2) des professeurs est accessible à des enseignants-chercheurs ayant porté les exigences du grade de PR1 à un niveau qui les distingue clairement à l'échelle locale, nationale et/ou internationale.

2.2. Les procédures particulières :

2.2.1. La procédure d'avancement spécifique

Conditions de promouvabilité :

Les conditions de promouvabilité sont identiques à celles détaillées au point 2.1.1.

Il est à noter que cette procédure n'est pas ouverte à l'accès à l'avancement à l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences.

Principes généraux :

L'avancement spécifique est réservé aux enseignants-chercheurs exerçant des fonctions particulières qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche (ex : Président, Vice-Président, Directeur d'UFR, d'Institut ou Ecole...) et qui ont choisi de bénéficier de cette procédure spécifique d'avancement.

La liste de ces fonctions est fixée par l'arrêté du 31 octobre 2001 modifié.

La candidature par cette voie de promotion spécifique exclut de la procédure d'avancement de droit commun pour l'année de candidature considérée.

Procédure :

Une fiche de candidature accompagnée d'un justificatif des fonctions exercées (arrêté de nomination, délibération du conseil d'administration...) doit être préalablement envoyée au Ministère (avant le dépôt du dossier) et en copie au service du personnel enseignant et enseignant-chercheur (contact : avancement.ec@univ-orleans.fr).

Après l'analyse par le Ministère de la recevabilité du dossier au titre de l'avancement spécifique, le candidat dépose son dossier de candidature, qui comporte un rapport d'activité. La trame de ce rapport d'activité est consultable et téléchargeable à partir du portail Galaxie, dans la rubrique « Avancement de grade » et la sous-rubrique « Procédure spécifique d'avancement de grade ».

Deux étapes :

1/ Le Conseil Académique examine le dossier et met un avis à destination de l'instance nationale ;

2/ Les dossiers des candidats sont examinés par l'instance nationale chargée de l'avancement spécifique. Celle-ci siège en formation restreinte aux enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à celui des candidats. Elle délibère après avoir entendu deux rapporteurs que son bureau a désigné pour chacun des enseignants promouvables. Elle propose les promotions dans la limite du contingent de possibilités qui lui été notifié par le département des études d'effectifs, d'analyse des ressources humaines du Ministère. L'instance nationale prend en compte prioritairement les tâches effectuées dans le cadre des fonctions ouvrant droit à la procédure spécifique d'avancement de grade. Le dossier doit montrer comment ces fonctions s'intègrent dans le déroulement de carrière depuis la nomination dans le corps (MCF ou PR) ainsi que depuis la dernière promotion. La partie « Responsabilités collectives » du rapport d'activités du dossier Electra doit donc être renseignée de façon très détaillée.

Les résultats sont transmis aux établissements et consultables par les candidats sur le portail Galaxie.

2.2.2. Avancement des enseignants-chercheurs assimilés :

Principes généraux des LDG ministérielles :

Les LDG s'appliquent aux enseignants-chercheurs assimilés.

Pour ces corps, il convient que les établissements ou les instances compétentes (exemple le CNAP (Conseil National des Astronomes et Physiciens) dans le cas des astronomes et physiciens et des astronomes adjoints et physiciens adjoints) publient leurs critères de promotion un mois avant le début de dépôt des candidatures.

A l'Université d'Orléans :

Le service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs informe les agents concernés de leur promouvabilité afin de recevoir leur dossier de candidature.

Dès réception du dossier de candidature, un avis est demandé aux directions de composante et de laboratoire de rattachement des candidats en amont de la réunion du Conseil Académique.

Le Conseil Académique réuni en formation restreinte émet un avis motivé pour chaque candidature à l'avancement des enseignants-chercheurs assimilés sur la base des critères énoncés pour les

enseignants-chercheurs (voir annexe). Dans le cas des astronomes et physiciens et des astronomes adjoints et physiciens adjoints, sont considérées également les activités d'observation, en plus des activités d'enseignement, de recherches et des tâches d'implication collectives. Cet avis est transmis au CNAP qui statue au niveau national sur la demande de promotion.

2.3. La promotion au corps des professeurs des universités par voie de « repyramidage »

2.3.1. Présentation du dispositif

Principes généraux des LDG ministérielles :

Une voie de promotion interne temporaire pour l'accès des maîtres de conférences titulaires d'une Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) au corps des professeurs des universités a été créée dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). Ces promotions internes seront proposées tous les ans, de 2021 à 2025. Ce repyramidage a pour objectif d'atteindre un ratio de 60% de maîtres de conférences pour 40% de professeurs des universités dans toutes les disciplines.

La procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage » est fixée par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

Les personnels concernés par le repyramidage qui peuvent se présenter à cette promotion interne sont :

- Les maîtres de conférences ou enseignants-chercheurs assimilés hors classe ;
- Les maîtres de conférences ou enseignants-chercheurs assimilés de classe normale ayant plus de dix ans de services effectifs dans ce grade.

En possession de l'habilitation à diriger des recherches.

Toutes les conditions sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle la liste de nomination est proposée. Les agents en position de détachement qui remplissent les conditions énoncées ci-dessus peuvent également déposer leur candidature auprès de leur établissement d'origine.

Les possibilités de promotions sont prévues par établissement par un arrêté ministériel. Elles sont réparties chaque année par section ou au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines par le conseil d'administration. Préalablement à cette phase de répartition, les établissements doivent s'assurer de l'existence d'un vivier au regard de la possession de la HDR.

Lorsqu'une possibilité de promotion n'a pas donné lieu à une nomination, la reprogrammation de cette possibilité pourra être examinée au titre de l'année 2026 dans les conditions fixées au dernier alinéa de l'article 3 du décret. Un dernier arrêté pourrait être pris pour l'année 2026 au cas où les précédentes années n'auraient pas permis d'atteindre l'objectif de 2000 promotions attendues.

Orientations nationales :

Conformément aux LDG ministérielles du 10 mars 2023, le dispositif a trois grands objectifs sur le plan des ressources humaines. Le Ministère fera un suivi particulier des trois orientations suivantes et en tiendra compte dans la préparation des prochains arrêtés de répartition pour corriger les déséquilibres constatés :

1. Renforcer la capacité d'action pédagogique et scientifique par une augmentation des enseignants-chercheurs de niveau « professeur » et en particulier au sein des sections les plus déficitaires ;
2. Améliorer le déroulement de carrière pour les maîtres de conférences expérimentés qui jouent un rôle essentiel dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche en reconnaissant leur valeur professionnelle et leurs acquis de l'expérience, sur l'ensemble des missions qu'ils assument et des activités qu'ils exercent, y compris leurs mandats syndicaux ou électifs ;
3. Mettre en œuvre un dispositif qui puisse améliorer l'accès des femmes aux corps supérieurs.

Par ailleurs, les établissements sont appelés à respecter le décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion qui impose notamment de prendre en compte :

- Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps concernés ;
- La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents, notamment à travers la diversité de leurs parcours académique et scientifique et des fonctions exercées tant en matière d'enseignement et de recherche que de missions d'intérêt général, les conditions particulières d'exercice de ces fonctions attestant de leur engagement professionnel, et leur capacité d'adaptation à l'évolution de leurs missions au sein de la communauté universitaire.

2.3.2. Procédure et mise en œuvre à l'Université d'Orléans

Les candidats déposent leur candidature sur l'application Galaxie accompagnée d'une lettre de motivation et du rapport d'activité mentionné à l'article 7-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984. Le dossier de candidature à une promotion interne dans le corps des professeurs des universités est dématérialisé.

2.3.2.1. Désignation des sections ouvertes au repyramidage

Principes généraux des LDG ministérielles :

Chaque année, le Conseil d'Administration répartit soit par section soit au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines les possibilités de promotions dans le respect des priorités nationales.

Mise en œuvre à l'Université d'Orléans :

En amont de la décision du Conseil d'Administration :

- Un groupe de travail présidé par la Présidence du Conseil Académique composé de professeurs (PR) et de maîtres de conférences (MCF) non HDR fait une analyse croisée multicritères sur la base des indicateurs de l'établissement suivants :
 - o Ratios MCF-PR par section CNU de l'établissement et positionnement du ratio par rapport aux moyennes nationales et par rapport à la moyenne de l'établissement ;
 - o Vivier des MCF éligibles ;
 - o Ratio hommes-femmes chez les PR par section CNU et positionnement du ratio par rapport aux moyennes nationales ;
 - o Pyramide des âges des MCF et PR des sections CNU ;
 - o Postes PR ouverts au concours la même année et date du dernier recrutement PR dans la section
 - o Equilibre entre champs disciplinaires ;
 - o Disciplines identifiées par le MESRI.
- Le Conseil Académique réalise une projection RH articulée avec les autres dispositifs permettant le recrutement de professeurs (46.1, 46.3... CPJ) et délibère ensuite sur les propositions. Il est attentif aux sections dans lequel le vivier de promouvables compte des femmes et, à la répartition par champs disciplinaires au regard des effectifs et des promouvables en prenant en compte la dimension pluriannuelle du dispositif ;
- Le Conseil Académique propose pour les sections déficitaires, pour lesquelles le vivier de promouvables est limité à une personne, d'ouvrir un poste sur deux sections CNU, avec pour chacune des sections un vivier de promouvables ;
- Un bilan des orientations prises par le Conseil Académique est présenté au Comité Social d'Administration qui émet un avis sur ces propositions ;

- Le bilan et les propositions sont ensuite soumises au Conseil d'Administration qui délibère.

2.3.2.2. Analyse des dossiers par le CNU

Principes généraux des LDG ministérielles :

La section compétente du CNU, du CNU santé ou du CNAP donne deux avis sur le dossier du candidat au regard d'une part de l'aptitude professionnelle (son activité présente) et d'autre part des acquis de l'expérience professionnelle (son activité passée), en prenant en compte, dans chaque cas, à la fois de l'investissement pédagogique, de la qualité de l'activité scientifique et de l'investissement dans les tâches d'intérêt collectif. S'agissant des acquis de l'expérience, l'ensemble de la carrière est pris en considération. Les avis ne peuvent revêtir que trois formes : très favorable, favorable, réservé. A noter qu'en l'absence d'avis rendu par la section compétente du CNU, du CNU santé ou du CNAP à la date limite de saisie des avis, l'avis est réputé rendu. En pratique, cela signifie que seul sera pris en compte l'avis rendu par le comité de promotion. Les dossiers ainsi complétés par les avis du collège compétent sont adressés au chef de l'établissement d'affectation de l'agent, qui les communique aux comités de promotion de l'établissement créés à cet effet.

Mise en œuvre à l'Université d'Orléans :

Pour un traitement équitable des candidatures, l'Université d'Orléans décide de ne transmettre les avis du CNU au comité de promotion que si elle dispose des avis pour l'ensemble des candidats à un poste ouvert au repyramidage. Ainsi, si un poste est ouvert sur deux sections CNU et qu'il y a des candidatures recevables relevant de ces deux sections, si une des deux sections CNU décide de ne pas émettre d'avis, aucun avis CNU ne sera transmis au comité de promotion.

2.3.2.3. Composition du comité de promotion

Principes généraux des LDG ministérielles :

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.

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

La présidence et les membres du comité de promotion sont désignés par le Conseil Académique en formation restreinte aux professeurs des universités et personnels assimilés. Les établissements doivent s'efforcer de désigner au moins une moitié de membres extérieurs à l'établissement et de désigner au moins 40% de personnes de chaque genre.

Mise en œuvre à l'Université d'Orléans :

Les Comités d'Experts Disciplinaires (CED) correspondants aux sections CNU fléchées pour ces postes pour lesquelles des candidatures ont été déposées et jugées recevables, réunis ensemble en formation restreinte aux professeurs et personnels assimilés, sont sollicités pour faire des propositions pour les experts externes et internes en veillant :

- A un équilibre de représentativité des femmes et des hommes au sein du comité de promotion (au moins 40% pour chaque genre) ;
- A proposer au plus un tiers de personnels assimilés ;
- A ce que l'expertise des membres du comité soit représentative des spécialités des candidates et candidats.

Composition des comités de promotion créés dans le cadre d'un fléchage bi section avec des candidatures recevables relevant des deux sections CNU (7 membres) :

- 4 experts professeurs ou personnels assimilés extérieurs à l'université d'Orléans : deux par section CNU fléchée ;
- 2 experts professeurs ou personnels assimilés internes dont un par section CNU fléchée : les Présidents ou Présidentes des CED concernés ou leur représentant. Dans le cas où les

sections n'émargent qu'à un seul CED, un autre membre interne est désigné tout en veillant à l'équilibre de représentation de chaque section CNU ;

- 1 représentant du Président de l'Université, professeur, extérieur à la discipline, qui préside le comité de promotion.

Composition des comités de promotion créés dans le cadre d'un fléchage sur une section ou dans le cadre d'un fléchage bi section pour lequel les candidatures recevables ne relèvent pas des deux sections (6 membres)

- 3 experts professeurs ou personnels assimilés extérieurs à l'université d'Orléans relevant de la section CNU fléchée
- 2 experts professeurs ou personnels assimilés internes dont le Président ou la Présidente du CED correspondant ou son représentant.
- 1 représentant du Président de l'Université, professeur, extérieur à la discipline, qui préside le comité de promotion.

En prenant appui sur les propositions des CED, le Conseil Académique désignera les membres ainsi que la vice-présidence des comités de promotion, en tenant compte de la représentativité des champs disciplinaires des candidates et candidats.

Les membres du comité de promotion devront remplir le formulaire de déclaration préalable qui a vocation à détecter les situations de nature à caractériser un défaut d'impartialité notable d'un membre du comité de promotion. Chaque membre du comité de promotion devra s'engager par écrit à respecter la confidentialité des dossiers individuels expertisés et des échanges tant au cours des travaux du comité qu'à l'issue des délibérations.

La composition des comités de promotion est rendue publique avant le début des travaux sur l'intranet de l'Université (rubrique : ressources humaines / personnels enseignants et enseignants-chercheurs / La Voie d'accès au corps des professeurs par promotion interne des MCF).

2.3.2.4. Analyse des dossiers par les comités de promotion :

Principes généraux des LDG ministérielles :

Chaque comité de promotion rend deux avis sur le dossier des candidats au regard d'une part de leur aptitude professionnelle (activité présente) et d'autre part des acquis de leur expérience professionnelle (activité passée), en prenant en compte, dans chaque cas, à la fois l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans des tâches d'intérêt collectif. S'agissant des acquis de l'expérience, l'ensemble de la carrière sera considéré.

Les avis ne peuvent revêtir que trois formes : très favorable, favorable, réservé.

Mise en œuvre à l'Université d'Orléans :

Il sera demandé au comité de promotion de désigner en son sein deux rapporteurs par dossier parmi les experts, dont au moins un externe de la discipline, qui rédigeront un rapport sur le dossier de chaque candidat. Une trame de rapport sera fournie, bâtie sur la base des éléments d'analyse présentée dans l'annexe. Après avoir entendu les rapporteurs, le comité émet deux avis sur chaque candidature comme indiqué dans les LDG ministérielles.

2.3.2.5. Auditions par les comités de promotion :

Principes généraux des LDG ministérielles :

Un arrêté du MESR fixera les modalités et le dispositif de cotation de l'ensemble de ces avis. L'ensemble de la procédure sera dématérialisé via Galaxie. 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 par les deux instances consultatives (CNU et comité de promotion). Si les critères fixés par les LDG du Ministère

ou de l'établissement ne permettent pas d'arrêter la liste des candidats à auditionner, le chef d'établissement fait usage de son pouvoir d'appréciation défini par les dispositions de l'article L.523-1 du code général de la fonction publique. L'audition a pour objet d'éclairer la décision du chef d'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

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 chef d'établissement, accompagnés de la liste classée par ordre alphabétique des candidats auditionnés.

Mise en œuvre à l'Université d'Orléans :

Le comité de promotion devra prendre en compte l'ensemble de la carrière sur l'ensemble des missions et activités exercées. Il sera attentif à la présentation d'un parcours qui témoigne d'un investissement dans les trois missions : pédagogie, recherche et activités d'intérêt collectif. Une attention particulière est portée sur les responsabilités collectives au sein de l'Université d'Orléans au regard de la stratégie de l'établissement.

La période durant laquelle les auditions doivent être tenues est fixée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Les auditions ont lieu en présentiel. La langue de l'audition est le français.

En cas d'empêchement de l'un ou plusieurs membres du comité préalablement désigné, le comité de promotion siège valablement si au moins 5 membres sont présents pour les comités comprenant 7 membres ou au moins 4 membres sont présents pour les comités comprenant 6 membres, dont au moins deux membres de chaque discipline (section CNU ou assimilée) pour laquelle une ou plusieurs candidatures ont été déclarées recevables.

Le comité de promotion décide de la durée de l'audition. Cependant il est important que les candidat(e)s soient auditionné(e)s selon les mêmes modalités et que celles-ci leur soient préalablement communiquées.

Il est demandé au comité de promotion, en sus de l'avis sur la motivation du-de la candidat-e et sur son aptitude à exercer les missions et responsabilités dévolues aux membres du corps des professeurs des universités, d'exprimer un avis sur la temporalité d'accession au corps des professeurs selon l'un des trois avis suivants :

- Hautement prioritaire ;
- Prioritaire ;
- Moins prioritaire.

2.3.2.6. Liste des nominations proposées dans le cadre du repyramidage :

Principes généraux des LDG ministérielles :

C'est au chef d'établissement qu'il revient d'établir la liste des nominations proposées dans le corps des professeurs des universités ou corps assimilés, sur la base des orientations générales fixées dans les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours locales, 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.

La nomination, prononcée par décret du Président de la République, prend effet au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle elle est prononcée.

Orientations générales de l'Université d'Orléans :

Pour éclairer la décision du Président de l'Université d'Orléans, en sus des avis du CNU et du comité de promotion, il sera demandé un avis au comité d'experts disciplinaires sur les activités pédagogiques, les activités de recherche et l'implication dans les tâches d'intérêt collectif.

La proposition de promotion interne s'appuie sur les Lignes Directrices de Gestion ministérielles et locales. Elle prend en compte outre les activités pédagogiques, de recherche ou d'intérêt collectif, le parcours professionnel, l'ancienneté dans le grade et la date d'obtention de la HDR, l'encadrement,

le portage de projets d'envergure, les missions contribuant aux axes stratégiques de l'établissement et au bon fonctionnement des structures. Une attention particulière est portée aux éléments de contexte qui ont pu représenter des freins dans l'évolution des carrières. Tout en respectant les critères requis pour les promotions, l'Université d'Orléans s'attachera à considérer la part respective des femmes et des hommes promus au regard de cette part dans les promouvables et dans les effectifs locaux des sections CNU considérées.

3. Information et accompagnement des enseignants-chercheurs tout au long de leur carrière

La Présidence du Conseil Académique et la direction des ressources humaines de l'Université contribuent à l'accompagnement professionnel des enseignants-chercheurs par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation. Les campagnes annuelles d'avancement sont organisées de manière à garantir l'information des agents et des directions de composantes et de laboratoires.

3.1. L'information des personnels tout au long des procédures de promotion

3.1.1. Informations préalables et lancement des campagnes de promotion

Les enseignants-chercheurs sont informés des conditions de promotions de grade, d'échelon exceptionnel et de corps sur le site Galaxie et dans ces Lignes Directrices de Gestion.

Les notes de service, publiées annuellement, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps et, le cas échéant, les dossiers à constituer.

Les personnels sont informés individuellement du lancement de chaque campagne et de leur promouvabilité.

Toutes les informations relatives à l'avancement ou à la promotion ainsi que ces Lignes Directrices de Gestion de l'établissement font l'objet d'une communication spécifique, notamment lors des assemblées générales ouvertes aux enseignants chercheurs et sont facilement accessibles sur l'intranet de l'Université d'Orléans (rubrique : ressources humaines / personnels enseignants et enseignants-chercheurs).

Tout personnel souhaitant obtenir des informations sur sa promouvabilité peut s'adresser directement à la direction de sa composante ou de son laboratoire ou au gestionnaire RH de sa composante.

Les directions de composante et de laboratoire sont informées par courriel de la promouvabilité de leurs agents.

3.1.2. Informations suite aux campagnes d'avancement ou de promotion

Le nombre de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites du Ministère. Des données et indicateurs sont publiés annuellement dans le [Rapport Social Unique \(RSU\)](#) de l'Université d'Orléans.

Campagne d'avancement de grade ou d'échelon exceptionnel :

En plus de l'information via le portail Galaxie, les candidats reçoivent un courriel individuel leur précisant leur promotion ou non attribuée par le Conseil Académique. Les directions de composante et de laboratoire sont informées des résultats suite aux deux sessions d'avancement (phase CNU et phase locale).

La Présidence du Conseil Académique se tient à disposition des agents dont le dossier n'aurait pas été retenu et qui souhaitent avoir un retour plus détaillé sur l'avis émis par le Conseil Académique sur leur candidature.

Campagne de promotion de corps par promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage » :

Les candidats sont informés des décisions prises sur leur candidature par le Président de l'Université d'Orléans. Une fois la procédure achevée, tout candidat qui en fera la demande auprès de la DRH obtiendra communication des avis ainsi que du PV d'audition qui occultera l'appréciation portée sur les autres candidatures.

La liste des candidats promus est publiée sur l'intranet de l'Université.

3.2. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

Principes généraux :

Le Ministère s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels. Des formations et des dispositifs d'accompagnement des personnels sont proposés aux agents, pour faciliter l'adaptation de leurs compétences et capacités aux exigences des postes ainsi qu'à l'évolution des métiers.

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

3.2.1. La formation des personnels

Le plan de formation a été renforcé notamment dans les domaines connexes des activités des enseignants-chercheurs : management d'équipe, encadrement de doctorants, ingénierie de projet...

L'équipe du service formation et développement des compétences de la direction des ressources humaines est disponible pour répondre à toutes questions concernant l'offre de formation interne et du Grand ouest (Contact : drh.formation@univ-orleans.fr).

Pour les demandes de formations individuelles, tout enseignant-chercheur peut solliciter un entretien sur rendez-vous auprès de la responsable du Pôle.

Le service peut également être sollicité pour répondre à des besoins de formation spécifique auxquels l'offre de formation collective ne répond pas.

3.2.2. Accompagnement des nouveaux enseignants-chercheurs

Cadre général :

Les maîtres 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, organisée au sein de chaque établissement ou groupe d'établissements d'enseignement supérieur (cf. article 32 du décret n° 84-431).

Le décret 2017-854 du 9 mai 2017 modifie le décret statutaire de 1984 des enseignants-chercheurs afin de mettre en place deux types de formation au profit des maîtres de conférences :

- Une formation initiale obligatoire pendant l'année de stage.
(Article 13 du décret de 2017 modifiant l'article 32 du décret de 1984) ;
- Une formation complémentaire au cours des cinq années suivant la titularisation.
(Article 14 du décret de 2017 insérant un art 32-1 dans le statut de 1984).

A l'Université d'Orléans :

Sur ces bases, l'Université d'Orléans propose un dispositif en 2 volets :

Le volet de formation à la pédagogie qui englobe deux points :

- Une formation de 32 heures obligatoire la première année qui octroie une décharge ;
- Cette formation est également accordée sur demande aux professeurs des universités nouvellement recrutés qui n'auraient pas d'expérience d'enseignement au sein d'un établissement d'enseignement supérieur en France ;
- Les enseignants-chercheurs déchargés d'une partie de leur service statutaire ne peuvent pas être rémunérés pour des enseignements complémentaires.
- Un droit à formation de 32 heures à utiliser au cours des 5 années qui suivent leur titularisation qui donnent droit à un allègement de service. Cet allègement de service permet aux enseignants-chercheurs d'effectuer des heures complémentaires. Ces 32 heures peuvent

concerner des formations à la pédagogie mais également toute formation en lien avec le métier d'enseignant-chercheur.

Le volet soutien à l'activité de recherche :

En plus de la décharge d'enseignement obligatoire de 32 heures, les maîtres de conférences stagiaires bénéficient d'une décharge de 32 heures pour installer leur recherche. Cette décharge est obligatoire la première année.

Le renouvellement de cette décharge est automatique la seconde année, sauf demande expresse de renonciation motivée du bénéficiaire et de la direction du laboratoire.

3.2.3. Accompagnement des enseignants-chercheurs au cours de leur carrière

Concernant la mise en place du suivi de carrière en application de l'article 18-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984, sur le plan des activités et de la trajectoire professionnelle, une campagne d'information sur le suivi de carrière est lancée auprès des enseignants-chercheurs chaque année. Les principes et les objectifs de ce dispositif sont d'établir une relation directe entre l'enseignant-chercheur et la section de sa discipline du CNU.

Dans le cadre de l'accompagnement des enseignants-chercheurs, suite aux avis du CNU, la présidence du Conseil Académique reçoit les enseignants-chercheurs et définit avec eux les mesures d'accompagnement spécifique à mettre en place, au regard des retours du Ministère.

Par ailleurs, au-delà de ce dispositif de suivi de carrière la Présidence du Conseil Académique et les personnels dédiés au suivi des enseignants-chercheurs de la Direction des Ressources Humaines de l'Université d'Orléans mettent leur expertise au service des enseignants chercheurs.

3.2.4. Modalités de changement de section du CNU

L'enseignant-chercheur intéressé par un changement de section CNU transmet à la direction des ressources humaines de l'Université d'Orléans une demande écrite dans laquelle il mentionne sa section actuelle et celle qu'il souhaite intégrer et les motivations qui ont conduit à cette demande.

A réception de la demande, la DRH fait parvenir un courrier aux comités d'experts disciplinaires concernés (de la section d'origine et de la section souhaitée) demandant d'en réunir les membres afin de recueillir un avis.

A réception de l'avis transmis par les CED, la demande est présentée en Conseil Académique restreint pour avis :

- Si l'avis est positif, la modification de section CNU est accordée. L'intéressé en est informé par la DRH de l'établissement et un arrêté de changement de section CNU signé du Président de l'Université est produit avec une date d'effet au 1er septembre de l'année universitaire suivante ;
- Si l'avis est négatif, la modification de section CNU n'est pas accordée. L'intéressé en est informé par la DRH de l'établissement qui lui précise les motivations ayant conduit à ce refus.

4. Evaluation du dispositif

Les Lignes Directrices de Gestion de l'Université d'Orléans font l'objet d'un bilan annuel présenté dans les instances et peuvent faire l'objet d'une révision *a minima* tous les 3 ans.

Les Lignes Directrices de Gestion sont applicables à compter de leur adoption en Conseil d'Administration après consultation du Comité Social d'Administration et du Conseil Académique.

5. Voies et délais de recours

5.1. Le médiateur de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur

La médiation de l'enseignement supérieur est une instance qui peut être sollicitée en cas de désaccord avec une décision ou de conflit, interpersonnel ou avec un service de l'administration. Le médiateur, **tant au niveau national qu'académique**, reçoit les demandes concernant le fonctionnement du service public de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Le médiateur occupe une place singulière dans l'institution : indépendant des autorités administratives qui traitent les dossiers en premier ressort, il n'a pas de pouvoir de décision mais il a un pouvoir d'évocation et d'influence, proportionnel à sa capacité d'écoute et de persuasion. Ni juge, ni avocat, il formule des avis et des recommandations allant dans le sens d'une plus grande équité, d'un supplément d'humanité et d'une souplesse accrue dans l'application des règles et critères de décision.

Chaque enseignant-chercheur peut saisir le médiateur.

5.2. Le médiateur de l'académie d'Orléans-Tours

Faire appel au médiateur : mediateur@ac-orleans-tours.fr
Rectorat, 21 rue Saint-Étienne, 45043 Orléans Cedex 1

5.3. Les voies de recours gracieux et administratif

Une décision individuelle est susceptible de faire l'objet d'un recours gracieux au Président de l'Université (Château de la Source – 45000 Orléans) dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Elle peut également faire l'objet d'un recours contentieux dans le même délai, devant le tribunal administratif d'Orléans pour les maîtres de conférences ou auprès du conseil d'état pour les professeurs des universités. Un recours contentieux peut être formé après un recours gracieux dans le délai de deux mois suivant le rejet explicite ou implicite (absence de réponse) du recours gracieux ou hiérarchique.

6. Annexe : éléments d'analyse des dossiers individuels des enseignants-chercheurs

Éléments d'appréciation en recherche et encadrement :

- Projet de recherche :
 - Thématique de recherche ;
 - Implication dans des projets de recherche (préciser le rôle : partenaire, porteur, ... préciser la portée du projet : régionale, nationale, internationale, budget, période) ;
 - Projets en maturation, création d'entreprise.
- Animation et responsabilités en recherche :
 - Implication dans l'animation collective, le pilotage de la recherche : direction de grands programmes nationaux et internationaux, réseaux fédérateurs et structurants... ;
 - Implication dans les écoles doctorales, membres de conseils et comités ;
 - Animation scientifique : axe, département, axe transverse... ;
 - Valorisation de la recherche.
- Encadrements :
 - Encadrement de jeunes chercheurs, de stagiaires, (taux d'encadrement et devenir des doctorants à préciser, préciser les thèses en co-tutelle ou co-encadrement avec l'étranger).
- Rayonnement et reconnaissance nationale et internationale :
 - Membre de comités d'organisation de congrès, colloques, journées d'études, écoles... ;
 - Conférences et séminaires invités, Invitation à l'étranger ;
 - Prix, distinctions, ... ;
 - Participation à des jurys de thèses, d'HDR (préciser année, rôle) ;
 - Travaux d'expertise scientifique à l'échelle nationale et internationale ;
 - Diffusion dans les médias, participation à des débats spécialisés, responsabilités au sein de sociétés savantes ou associations.
- Publications, production scientifique et accessibilité publique des productions scientifiques :
 - Articles dans des revues, actes de colloques, brevets, ouvrages, direction d'ouvrages... ;
 - Responsabilités éditoriales, films, conception d'expositions ... ;
 - Présentations dans des colloques, conférences,
- Diffusion des sciences pour la société et médiation scientifique : participation à des actions locales ou nationales (rôle dans l'organisation).

Éléments d'appréciation en enseignement :

- Service d'enseignement :
 - Volume horaire enseigné : préciser le volume sur les 3 dernières années (ou plus si congés particuliers) ;
 - Volume horaire du référentiel équivalent horaire ;
 - Justification d'un sur service (notamment en cas de volume élevé d'heures complémentaires, au-delà de 70h) ou au contraire d'un sous service ;
 - Diversité des enseignements et des publics (CM, TD, TP, formation initiale, continue, apprentissage) et conditions particulières (effectifs lourds, enseignement sur plusieurs sites, UE commune à plusieurs composantes...), enseignement en langue anglaise... participation à des modules d'enseignement dans le cadre de coopération internationales....
- Implications pédagogiques :
 - Implication dans le développement de nouvelles méthodes d'enseignement ;
 - Participation et animation dans des réseaux pédagogiques ;

- Responsabilités dans des plateformes pédagogiques ;
- Publications ou organisation de colloques de nature pédagogique (hors cadre de recherche disciplinaire du candidat) ;
- Implication dans l'accompagnement des étudiants et la réussite étudiante.
- Implication dans des responsabilités au sein des formations : responsable de parcours, de diplôme, de mention, de filière, de formations en alternance ou en apprentissage... en précisant les co-responsabilités.
- Implication dans la promotion des formations : journées portes ouvertes, interventions dans les lycées, collèges....

Éléments d'appréciation pour les responsabilités collectives

- Implication dans les formations :
 - Définition des cursus de formation, montage de maquettes de formation, coordination des équipes pédagogiques, porteur de dossiers d'habilitation de diplômes ou mentions....
- Implication dans des tâches collectives au sein de la composante ou au sein de l'établissement :
 - Direction de département, direction de composantes, direction d'école doctorale, de services communs, direction de laboratoires, de pôles de recherche ;
 - Membre de l'équipe de gouvernance ;
 - Membres des conseils : centraux, composantes, laboratoire ;
 - Membres de CED : préciser le rôle Participation à un projet d'envergure dans l'établissement ou à l'échelle régionale (PIA, France 2030, ARD, Pôles, MSH...).
- Implication dans des tâches collectives au niveau national ou international :
 - CNU, CoCNRS, : préciser membre titulaire ou suppléant ;
 - Membres de comités de sélection : préciser le rôle (membre, vice-présidence ou présidence) ;
 - Jurys de concours (nationaux, recrutement au sein des organismes, ...) ;
 - Travaux d'expertise et responsabilités dans les agences nationales : HCERES, ANR, Europe... ;
 - Implication dans la gouvernance de sociétés savantes.
- Implication dans les responsabilités syndicales.

Une attention est portée :

- A la triple mission enseignement/recherche/intérêt collectif.
- A l'effectivité de l'implication.
- Aux conditions particulières d'exercice des différentes activités :
 - Aux situations de handicap (dont la nature ne devra pas être précisée) ;
 - Aux interruptions d'activité (congés maternité/parental, arrêt maladie, ...) ;
 - Aux délégations, CRCT,
- Au déroulement de la carrière (ancienneté, retard / interruption de carrière, âge, conditions particulières...).