

CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DE L'ÉTABLISSEMENT EXPÉRIMENTAL  
UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

SÉANCE DU 12 AVRIL 2022

**DÉLIBÉRATION N° 2022-053**

**Objet :** Lignes directrices de gestion transitoires relatives aux promotions des personnels enseignants-chercheurs d'Université Côte d'Azur.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT EXPÉRIMENTAL UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR**

**Vu** le Code de l'éducation ;

**Vu** la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la fonction publique de l'État ;

**Vu** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

**Vu** l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

**Vu** Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

**Vu** le décret n°2019-785 du 25 juillet 2019 portant création d'Université Côte d'Azur et approbation de ses statuts et notamment son article 44 ;

**Vu** le règlement intérieur d'Université Côte d'Azur ;

**Vu** la délibération n°2020-01 du 9 janvier 2020 du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur portant élection de M. Jeanick BRISSWALTER en qualité de Président d'Université Côte d'Azur ;

**Vu** l'arrêté n°149-2020 du 3 février 2020 portant délégation de signature du Président d'Université Côte d'Azur à M. Marc DALLOZ, Vice-président du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur ;

**Vu** l'avis du Comité Technique du 31 mars 2022 ;

**Vu** l'ensemble des pièces transmises aux membres ;

**Entendu** l'exposé de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel ;

**Entendu** que les lignes directrices de gestion du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ont été publiées au bulletin officiel n°44 du 19 novembre 2020 de l'éducation nationale ;

**Entendu** que la modification des 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 création d'une voie temporaire de promotion interne au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés a été publiée le 20 décembre 2021 ;

**Entendu** que à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, chaque établissement établit ses propres lignes directrices de gestion qui doivent respecter les principes de légalité et de comparabilité avec les LDG ministérielles. Ces dispositions et leur calendrier de déploiement, ont conduit à la mise en place d'une organisation transitoire dans l'attente de la détermination de LDG construites et concertées pour Université Côte d'Azur.

**Entendu** que les présentes lignes directrices de gestion déterminent, de manière pluriannuelle, les orientations et l'organisation interne à Université Côte d'Azur en matière de promotion des personnels enseignants-chercheurs, pour les opérations mises en œuvre à compter de l'année 2022. Elles précisent le fonctionnement adopté pour l'établissement des listes de proposition à la promotion de corps et/ou de grade des personnels enseignants-chercheurs de l'Université ;

**Approuve** les lignes directrices de gestion transitoires relatives aux promotions des personnels enseignants-chercheurs d'Université Côte d'Azur, comme annexées à la présente délibération.

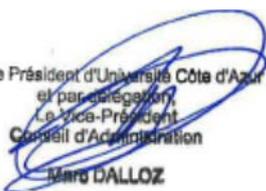
**Cette délibération est adoptée à la majorité des voix, 24 voix pour, 1 voix contre et 5 abstentions.**

Membres en exercice : 40

Quorum : 21

Membres présents et représentés : **30**

Fait à Nice, le 12 avril 2022

  
Pour le Président d'Université Côte d'Azur  
et par délégation,  
Le Vice-Président  
Conseil d'Administration  
Marc DALLOZ

CLASSÉE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA RÉFÉRENCE : **2022-053**  
TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITÉS LE : 20 AVRIL 2022  
PUBLIÉE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR LE : 20 AVRIL 2022

MODALITÉS DE RECOURS CONTRE LA PRÉSENTE DÉLIBÉRATION :

*En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.*

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION TRANSITOIRES RELATIVES AUX PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

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 de la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, précise le contenu et les conditions d'élaborations des LDG.

Les LDG du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) ont été publiées au bulletin officiel n°44 du 19 novembre 2020 de l'éducation nationale. Les LDG du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) ont été publiées au bulletin officiel n°9 du 9 novembre 2020 de l'éducation nationale. La modification des 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 création d'une voie temporaire de promotion interne au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés a été publiée le 20 décembre 2021.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, chaque établissement établit ses propres lignes directrices de gestion qui doivent respecter les principes de légalité et de comparabilité avec les LDG ministérielles.

Ces dispositions et leur calendrier de déploiement, ont conduit à la mise en place d'une organisation transitoire dans l'attente de la détermination de LDG construites et concertées pour Université Côte d'Azur.

Les présentes LDG déterminent, de manière pluriannuelle, les orientations et l'organisation interne à Université Côte d'Azur en matière de promotion des personnels enseignants-chercheurs, pour les opérations mises en œuvre à compter de l'année 2022. Elles précisent le fonctionnement adopté pour l'établissement des listes de proposition à la promotion de corps et/ou de grade des personnels enseignants-chercheurs de l'Université.

## I. ORIENTATIONS STRATEGIQUES EN MATIERE DE PROMOTION

Les promotions (avancement au sein d'un même corps et accès à un corps supérieur) reconnaissent la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. Elles permettent à un agent d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur, de faire correspondre, dans l'intérêt de l'établissement et de celui de l'agent, le potentiel de chacun au niveau des fonctions exercées, de procéder à une meilleure reconnaissance des mérites et de favoriser l'élaboration de parcours professionnels fondés sur la valorisation des compétences déployées et l'expérience professionnelle.

Dans le cadre de la préparation de ses LDG, Université Côte d'Azur souhaite recentrer les opérations de promotion sur la valorisation des compétences tout en garantissant l'égalité de traitement entre les candidat-e-s et la prévention de l'ensemble des discriminations. Vous pouvez trouver sur le site du MESRI toutes les informations utiles sur la carrière des enseignants-chercheurs, ainsi que des fiches métiers maîtres de conférences et professeurs des universités : [site du MESRI](#).

À cet effet, il a été retenu les principes suivants :

- Faire appel à des expert-e-s rapporteurs pour l'évaluation des dossiers, qu'il s'agisse des conseillers du Conseil Académique restreint ou d'expert-e-s rapporteurs désigné-e-s par les conseillers du Conseil Académique restreint, pour assurer une représentativité des disciplines et l'impartialité des analyses ;
- Construire un barème commun à même de garantir une appréciation qualitative des dossiers des personnels basée sur des critères objectifs ;
- Veiller au maintien de l'égalité de traitement entre tou-te-s les candidat-e-s et prévenir les discriminations ;
- Veiller à ce que l'analyse des dossiers soit effectuée en identifiant les biais inconscients et en garantissant une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

2

### **1. LES DIFFERENTES VOIES D'AVANCEMENT**

La politique de valorisation professionnelle d'Université Côte d'Azur vise à permettre aux agents de voir reconnaître la richesse, l'intensité et l'équilibre des activités pédagogiques et des activités scientifiques ainsi que des tâches d'intérêt général.

L'avancement comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de classe (ou grade). Il ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement.

L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté. Il est prononcé par arrêté du Président. Des bonifications d'ancienneté sont prévues dans le statut des enseignants-chercheurs (articles 39 et 55 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences) : bonification pour mobilité et bonification pour mandat de chef d'établissement.

En outre, il existe deux voies d'avancement de grade en fonction de la situation des enseignants-chercheurs : la voie de droit commun et la voie spécifique, qui est réservée aux agents exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.

L'avancement de grade et l'avancement à l'échelon spécial s'effectuent au choix après dépôt d'un dossier unique par le candidat à la promotion.

Le Président d'Université Côte d'Azur prononce les promotions sur propositions du Conseil Académique restreint.

Par ailleurs, une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités 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.

Les conditions de services, fixées statutairement pour chaque type de promotion, sont appréciées au 31 décembre de l'année de la session d'examen des candidatures (décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences : articles 36 à 40-1-1 pour les maîtres de conférences et articles 52 à 57 pour les professeurs d'universités).

## 2. CRITERES D'EVALUATION

L'établissement établit ses propositions de promotion en tenant compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des candidat-e-s. Pour prononcer les promotions, l'autorité compétente recueille systématiquement un avis qualitatif sur le dossier des personnes promouvables. Pour les enseignants-chercheurs, le Président recueille l'avis des conseillers du Conseil Académique, réuni en formation restreinte, et/ou d'expert-e-s extérieur-e-s au Conseil Académique.

L'objectif 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 l'activité d'une structure (service, entité de formation ou de recherche, etc.), de la richesse et de la diversité de son parcours professionnel, de ses formations et de ses compétences.

L'évaluation s'appuie sur les rapports d'activité des candidat-e-s et les rapports d'expertise des membres du Conseil Académique réuni en formation restreinte et/ou des expert-e-s extérieur-e-s.

L'évaluation s'appuie sur un ensemble de critères qualitatifs et objectifs, lesquels peuvent être différents en fonction de la promotion demandée.

Les critères retenus pour l'étude des candidatures à l'avancement de grade des enseignants-chercheurs sont détaillés en *Annexe 1*. Les critères retenus pour l'étude des candidatures à l'avancement de corps des enseignants-chercheurs feront l'objet d'un travail de concertation à l'issue de la première année de mise en œuvre du dispositif de repyramidage.

## 3. LES EXPERT-E-S RAPPORTEURS

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les candidat-e-s, il est prévu une étude préalable des dossiers par un groupe d'expert-e-s.

Les expert-e-s sont retenu-e-s pour chaque opération de promotion en tenant compte de la diversité des disciplines et des profils des personnels de l'établissement. À cette fin, ils ou elles sont choisi-e-s au sein d'un vivier dont la constitution est arrêtée par le Président d'Université Côte d'Azur et qui comprend *a minima* la liste des conseillers du Conseil Académique restreint.

En fonction des candidatures réceptionnées pour une opération de promotion donnée, le Président du Conseil Académique restreint nomme deux rapporteurs par dossier de candidature au sein du vivier d'expert-e-s.

Le vivier d'expert-e-s est constitué de manière paritaire (au moins 40% de personnes de chaque sexe) et tient compte de la diversité des disciplines représentées à Université Côte d'Azur.

Les expert·e·s devront s'engager à remplir leurs missions dans le respect de principes déontologiques et d'éthique professionnelle. Le respect de cet engagement sera matérialisé par la signature d'une Charte présentée en *Annexe 2*.

## II. ORGANISATION DES OPERATIONS DE PROMOTION : PROCEDURE DE DROIT COMMUN

Cet avancement concerne l'avancement à la hors-classe des MCF, ainsi que l'avancement à l'échelon exceptionnel des MCF, à la première classe des PR, à la classe exceptionnelle des PR, et à l'échelon 2 de la classe exceptionnelle des PR.

L'avancement de droit commun a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil National des Universités (CNU) et pour moitié sur proposition du Conseil Académique d'Université Côte d'Azur, sauf exception liée à des situations particulières.

Les conditions de constitution des dossiers de candidature pour une promotion de grade ainsi que les calendriers généraux de mise en œuvre relèvent des services ministériels.

Université Côte d'Azur élabore son processus interne de gestion en tenant compte de ce cadre obligatoire.

### 1. INFORMATION AUX AGENTS PROMOUVABLES

Les procédures et calendriers de chaque campagne de promotion sont communiqués par la Direction des Ressources Humaines à l'ensemble des personnels par le biais de la communication institutionnelle (intranet, ActuRH...).

En outre, les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité par les services RH de proximité.

4

### 2. CONSTITUTION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE

La procédure d'avancement de grade des enseignants-chercheurs est :

- dématérialisée (*via* l'application Electra, accessible depuis le portail Galaxie) ;
- unique : les candidats à l'avancement sont tenus de réaliser un rapport d'activité présentant leur parcours scientifique, pédagogique et administratif. Le modèle du rapport est téléchargeable sur le [site](#) du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. C'est le même rapport qui est examiné par le Conseil Académique restreint et par le CNU pour attribuer les avancements de grade dont 50% des promotions sont accordées au titre de la procédure nationale CNU.

Les enseignants chercheurs disposent d'une information sur l'avancement de la procédure au cours des différentes étapes. Ils ont un accès à l'avis du Conseil Académique restreint afin de porter d'éventuels commentaires.

### 3. ETUDE DES DOSSIERS PAR LES EXPERT·E·S RAPPORTEURS

Le Président du Conseil Académique désigne deux expert·e·s du champ disciplinaire concerné en son sein pour rapporter sur les responsabilités pédagogiques et responsabilités collectives détaillées dans les rapports d'activités des candidats, en veillant à leur neutralité et à leur impartialité sur les situations à rapporter.

Les travaux des expert·e·s sont présentés en séances du Conseil Académique réuni en formation restreinte pour qu'un avis soit rendu sur chaque demande de promotion.

L'ensemble des critères proposés pour l'analyse des candidatures à l'avancement de grade des enseignants-chercheurs d'Université Côte d'Azur doit être compris comme un référentiel commun de critères renvoyant à des activités et des responsabilités qui justifient d'un investissement remarquable au niveau de l'établissement dans les trois domaines que sont la recherche, la formation et les responsabilités administratives/collectives. L'analyse doit considérer l'importance et la qualité de l'investissement. Les trois domaines peuvent se compenser même si les dossiers équilibrés sont à privilégier au niveau de l'établissement.

Pour un enseignant-chercheur candidat à l'avancement de grade, il n'est pas nécessaire de remplir tous les critères pour les différents niveaux de promotion mais il est intéressant de pouvoir mettre en valeur l'ensemble des activités exercées au regard des missions des enseignants-chercheurs.

Pour les rapporteurs, il convient de réaliser une analyse qualitative de la ou des responsabilité(s) justifiant un investissement remarquable, et donc un avis Très favorable.

La démarche est scindée en deux phases :

#### **a. UNE PREMIERE PHASE PRE-CNU**

Lors de la première phase d'analyse des dossiers de candidature, l'objectif d'Université Côte d'Azur est d'utiliser au maximum le levier CNU pour l'attribution des promotions.

Le Conseil Académique en formation restreinte se prononce, à ce stade, uniquement sur les activités pédagogiques et administratives/collectives.

L'avis global rendu est non discriminant, il se matérialise de la manière suivante :

- Très favorable : pour toutes les activités qui justifient d'un investissement remarquable et continu au niveau de l'établissement (voir les listes des critères en annexe 1 pour les différents niveaux de promotion) ;
- Favorable : pour les activités ne répondant pas aux critères définis pour justifier l'avis très favorable ;
- Réservé : en cas de manquement au service d'enseignement ou si aucune responsabilité pédagogique ou administrative/collective n'a été identifiée dans le rapport d'activité.

5

#### **b. UNE SECONDE PHASE POST-CNU**

Lors de cette seconde phase, l'avis rendu par le Conseil Académique en formation restreinte devient discriminant dans les trois domaines d'activité sur la base des items identifiés lors de la première phase dans le groupe « Très favorable » en y ajoutant les aspects recherche non étudiés lors de la première phase :

- Activités pédagogiques : Très favorable ; Favorable ; Réservé
- Activités administratives et collectives : Très favorable ; Favorable ; Réservé
- Recherche : Très favorable ; Favorable ; Réservé

### **4. DECISION FINALE**

Les rapports établis par les expert·e·s rapporteurs font l'objet d'un arbitrage final en Conseil Académique réuni en formation restreinte.

Le Conseil Académique restreint a pour objectif de :

- Proposer au Président des listes classées par ordre de priorité au regard des orientations définies dans les LDG de l'établissement ;
- Définir les volumes de proposition en regard des possibilités nationales ;
- Veiller à l'équilibre et la diversité des profils proposés ;
- Veiller à l'absence de discriminations de toute nature (de genre, d'âge, en raison d'un handicap, en raison de l'activité syndicale...) ;
- Veiller à la représentativité des structures et composantes de l'établissement au sein des candidat-e-s proposé-e-s.

Le Président décide de la répartition des promotions sur la base des travaux préparatoires des expert-e-s et du Conseil Académique restreint.

Le Président a compétence liée en la matière. Il est dans l'obligation de prononcer les avancements de grade des enseignants-chercheurs proposés par le Conseil Académique restreint, sauf irrégularité juridique ou dépassement des contingents précités. À défaut, le refus du Président de prononcer un avancement de grade porterait à la fois atteinte au principe à valeur constitutionnelle d'indépendance des enseignants-chercheurs et aux dispositions statutaires régissant le statut des enseignants-chercheurs (articles 40, 56 et 57 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984).

## 5. PUBLICATION DES RESULTATS

Les résultats des opérations de promotion sont publiés sur la page dédiée de l'intranet.

La Direction des Ressources Humaines adresse un courrier individuel à chaque lauréat, par l'intermédiaire des services RH de proximité et après publication des résultats par les services ministériels.

6

## III. ORGANISATION DES OPERATIONS DE PROMOTION : AVANCEMENT SPECIFIQUE

La procédure d'avancement de grade *via* la voie spécifique permet à des enseignants-chercheurs exerçant des fonctions particulières, notamment des fonctions de tâches d'intérêt général, dont la liste est fixée dans l'arrêté du 31 octobre 2001, de faire examiner leur demande d'avancement de grade par une instance nationale. Les enseignants-chercheurs qui peuvent y prétendre, peuvent demander chaque année à bénéficier de cette procédure.

Les conditions de constitution des dossiers de candidature pour une promotion de corps ou de grade ainsi que les calendriers généraux de mise en œuvre relèvent des services ministériels.

Université Côte d'Azur élabore son processus interne de gestion en tenant compte de ce cadre obligatoire.

### 1. INFORMATION AUX AGENTS PROMOUVABLES

Les procédures et calendriers de chaque campagne de promotion sont communiqués par la Direction des Ressources Humaines à l'ensemble des personnels par le biais de la communication institutionnelle (intranet, ActuRH...).

En outre, les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité par les services RH de proximité.

## 2. CONSTITUTION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE

La procédure de constitution du dossier de candidature pour l'avancement spécifique est identique à la procédure d'avancement de grade de droit commun des enseignants-chercheurs. Elle est ainsi :

- dématérialisée (*via* l'application Electra, accessible depuis le portail Galaxie) ;
- unique : les candidats à l'avancement sont tenus de réaliser un rapport d'activité présentant leur parcours scientifique, pédagogique et administratif. Le modèle du rapport est téléchargeable sur le [site](#) du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. C'est le même rapport qui est examiné par le Conseil Académique restreint et par le CNU pour attribuer les avancements de grade dont 50% des promotions sont accordées au titre de la procédure nationale CNU.

Les enseignants chercheurs disposent d'une information sur l'avancement de la procédure au cours des différentes étapes. Ils ont un accès à l'avis du Conseil Académique restreint afin de porter d'éventuels commentaires.

## 3. ETUDE DES DOSSIERS PAR LES EXPERT·E·S

Le Président du Conseil Académique restreint désigne deux expert·e·s du champ disciplinaire concerné en son sein pour rapporter sur les responsabilités pédagogiques et responsabilités collectives détaillées dans les rapports d'activités des candidats en veillant à leur neutralité et à leur impartialité sur les situations à rapporter.

Les travaux des expert·e·s sont présentés en séance du Conseil Académique réuni en formation restreinte pour qu'un avis soit rendu sur chaque demande de promotion.

L'ensemble des critères proposés pour l'analyse des candidatures à l'avancement de grade des enseignants-chercheurs d'Université Côte d'Azur doit être compris comme un référentiel commun de critères renvoyant à des activités et des responsabilités qui justifient d'un investissement remarquable au niveau de l'établissement dans les deux domaines que sont la formation et les responsabilités administratives/collectives. L'analyse doit considérer l'importance et la qualité de l'investissement. Les deux domaines peuvent se compenser même si les dossiers équilibrés sont à privilégier au niveau de l'établissement.

Pour un enseignant-chercheur candidat à l'avancement de grade, il n'est pas nécessaire de remplir tous les critères pour les différents niveaux de promotion mais il est intéressant de pouvoir mettre en valeur l'ensemble des activités exercées au regard des missions des enseignants-chercheurs.

Pour les rapporteurs, il convient de réaliser une analyse qualitative de la ou des responsabilité(s) justifiant un investissement remarquable, et donc un avis Très favorable.

Le Conseil Académique se prononce uniquement sur les activités pédagogiques et administratives/collectives.

L'avis global rendu se matérialise de la manière suivante :

- Très favorable : pour toutes les activités qui justifient d'un investissement remarquable et continu au niveau de l'établissement (voir les listes des critères en annexe 1 pour les différents niveaux de promotion) ;
- Favorable : pour les activités ne répondant pas aux critères définis pour justifier l'avis très favorable ;
- Réservé : en cas de manquement au service d'enseignement ou si aucune responsabilité pédagogique ou administrative/collective n'a été identifiée dans le rapport d'activité.

#### 4. DECISION FINALE

Les propositions établies par le Président d'Université Côte d'Azur après avis du Conseil Académique restreint, font l'objet d'un arbitrage final devant une instance nationale.

Cette instance nationale est composée de professeurs des universités et de maîtres de conférence dont les 2/3 tirés au sort parmi des membres du CNU et un tiers nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les enseignants-chercheurs exerçant ou ayant exercé les fonctions particulières fixées dans l'arrêté du 31 octobre 2001.

Les dossiers des candidats sont examinés par l'instance nationale. 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 désignés pour chacun des enseignants promouvables. Elle propose les promotions dans la limite du contingent de possibilités qui lui a été notifié par le département des études d'effectifs, d'analyse des ressources humaines (DGRH A1-1).

Les dossiers des enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) relevant de la procédure spécifique sont revêtus de l'avis du conseil académique sauf ceux des présidents.

Université Côte d'Azur n'opère pas de classement des demandes remontées au titre de l'avancement spécifique.

Le Président décide de la répartition des promotions sur la base des travaux préparatoires de l'instance nationale.

Le Président a compétence liée en la matière. Il est dans l'obligation de prononcer les avancements de grade des enseignants-chercheurs proposés par l'instance nationale, sauf irrégularité juridique ou dépassement des contingents précités. À défaut, le refus du Président de prononcer un avancement de grade porterait à la fois atteinte au principe à valeur constitutionnelle d'indépendance des enseignants-chercheurs et aux dispositions statutaires régissant le statut des enseignants-chercheurs (articles 40, 56 et 57 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984).

8

#### 5. PUBLICATION DES RESULTATS

Les résultats des opérations de promotion, communiqués par les services ministériels, sont publiés sur la page dédiée de l'intranet.

La Direction des Ressources Humaines adresse un courrier individuel à chaque lauréat, par l'intermédiaire des services RH de proximité et après publication des résultats par les services ministériels.

### IV. ORGANISATION DES OPERATIONS DE PROMOTION : REPYRAMIDAGE

Le décret 2021-1722 du 20 décembre 2021 crée une voie temporaire d'accès par promotion interne au corps des professeurs des universités au bénéfice des maîtres de conférences de l'établissement jusqu'en 2026. Cette possibilité est offerte aux maîtres de conférences hors classe ou de classe normale justifiant d'au moins 10 ans d'activité dans ce grade. Dans les deux cas, l'habilitation à diriger des recherches est exigée.

Les conditions de constitution des dossiers de candidature pour une promotion de corps ainsi que les calendriers généraux de mise en œuvre relèvent des services ministériels.

Université Côte d'Azur élabore son processus interne de gestion en tenant compte de ce cadre obligatoire.

Les trois grands objectifs de ce nouveau dispositif sur le plan des ressources humaines sont :

- 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 moins favorisées ;
- 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 ;
- Mettre en œuvre un dispositif qui puisse améliorer l'accès des femmes aux corps supérieurs.

### 1. REPARTITION PAR DISCIPLINE DES POSSIBILITES DE PROMOTION

Chaque année, sur proposition du Président, le Conseil d'Administration répartit par discipline (au sens de section CNU) les possibilités de promotions.

Dans le respect de la procédure décrite dans les consignes nationales, Université Côte d'Azur apportera une vigilance toute particulière à ce que les possibilités de promotions soient prioritairement offertes au sein des disciplines présentant les déficits les plus importants conformément aux priorités nationales, en tenant compte également de la taille de la communauté disciplinaire et du nombre de candidats éligibles.

Ainsi, UCA se base sur une analyse croisée multi-critères pour faire une proposition de décisions aux instances, en s'appuyant sur les critères suivants :

- Disciplines prioritaires identifiées par le MESRI ;
- Ratios MCF-PR par section CNU de l'établissement ;
- Vivier de MCF éligibles au sein de l'établissement ;
- Ratios hommes-femmes chez les PR par section CNU ;
- Postes de PR ouverts dans la campagne d'emplois de l'année concernée par les promotions ;
- MCF membres IUF non encore passés PR.

9

### 2. INFORMATION AUX AGENTS PROMOUVABLES

Les procédures et calendriers de chaque campagne de promotion sont communiqués par la Direction des Ressources Humaines à l'ensemble des personnels par le biais de la communication institutionnelle (intranet, ActuRH...).

En outre, les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité par les services RH de proximité.

### 3. CONSTITUTION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE

Cette procédure d'accès au corps des professeurs des universités est :

- dématérialisée (*via* l'application Electra, accessible depuis le portail Galaxie) ;
- unique : les candidats à l'accès au corps des professeurs des universités sont tenus de réaliser un rapport d'activité présentant leur parcours scientifique, pédagogique et administratif. Le modèle du rapport est téléchargeable sur le [site](#) du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. C'est le même rapport qui est examiné par le Conseil Académique restreint et par le CNU.

Pour finaliser la candidature, il est nécessaire d'associer au rapport d'activité la transmission d'une lettre de motivation.

Les enseignants-chercheurs disposent d'une information sur l'avancement de la procédure au cours des différentes étapes. Ils ont un accès à l'avis du Conseil Académique restreint afin de porter d'éventuels commentaires.

#### 4. ETUDE DES DOSSIERS PAR LES EXPERT·E·S RAPPORTEURS ET LE CONSEIL ACADEMIQUE RESTREINT

Le dossier du candidat est dans un premier temps expertisé par le Conseil Académique restreint, puis par la section compétente du CNU.

Au vu des rapports rendus, le **Conseil Académique en formation restreinte** rend un avis soit « très favorable », soit « favorable », soit « réservé », au regard de l'aptitude professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle. Un ensemble de six avis est donc rendu de la manière suivante :

##### 1 – Aptitude professionnelle

- Investissement pédagogique
- Qualité de l'activité scientifique
- Investissement dans des tâches d'intérêt général

##### 2 – Acquis de l'expérience professionnelle

- Investissement pédagogique
- Qualité de l'activité scientifique
- Investissement dans des tâches d'intérêt général

Compte tenu des Lignes directrices de gestion (LDG) d'Université Côte d'Azur et afin de garantir une représentativité de la diversité des disciplines, il est prévu une étude des dossiers de candidature à une promotion de corps par au moins un des membres du Conseil Académique réuni en formation restreinte et si besoin par un des membres élus des conseils des composantes. Les noms des expert·e·s sont rendus publics mais pas la liste des dossiers qu'ils auront à analyser. Les expert·e·s sont sélectionné·e·s en fonction de leur expertise dans la discipline. Par ailleurs, la répartition des dossiers entre les expert·e·s vise à garantir leur impartialité et à prévenir toute situation de conflit d'intérêts.

Les avis du Conseil Académique en formation restreinte sont saisis dans l'application GALAXIE/ELECTRA pour être portés à la connaissance des candidat·e·s et des sections concernées du CNU.

Après avoir entendu deux rapporteurs, **les membres des sections du CNU** rendent un avis sur chacun des dossiers soit « très favorable », soit « favorable », soit « réservé » au regard de l'aptitude professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle. Un ensemble de six avis est donc rendu de la manière suivante :

##### 1 – Aptitude professionnelle

- Investissement pédagogique
- Qualité de l'activité scientifique
- Investissement dans des tâches d'intérêt général

##### 2 – Acquis de l'expérience professionnelle

- Investissement pédagogique
- Qualité de l'activité scientifique

- Investissement dans des tâches d'intérêt général

## 5. AUDITIONS

Un maximum de quatre candidatures pour l'audition parmi celles qui ont reçu les avis les plus favorables, est transmis par le Président au comité d'audition. Le Président valide la liste des candidates et candidats à auditionner en se basant sur les présentes lignes directrices de gestion en cas d'ex aequo, et en faisant usage de son pouvoir d'appréciation en cas d'impossibilité de départage. Le Président évitera le plus possible de faire entendre en audition les candidates et candidats ayant reçu un ou plusieurs avis réservés sur l'un des trois items, que ce soit par le Conseil Académique ou par le CNU.

Université Côte d'Azur veille à ce que les candidatures retenues pour l'audition présentent des avis équilibrés, au meilleur niveau sur les trois critères expertisés : investissement pédagogique, qualité de l'activité scientifique et investissement dans des tâches d'intérêt général.

Le comité d'audition est composé de quatre membres (dont le Président ou son représentant), dont au moins deux spécialistes de la discipline concernée, qui peuvent être extérieurs à l'établissement.

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

Le comité d'audition n'est en aucun cas un comité de sélection. Il ne classe pas les candidatures des personnes auditionnées. Il veillera notamment à ce que les candidatures finalement proposées au Président fassent la démonstration de leur légitimité à intégrer le corps des professeurs des universités au vu de leur rayonnement scientifique, de leur capacité à assumer des responsabilités collectives et de leur capacité à créer et mettre en œuvre des formations différenciantes ou des méthodes pédagogiques innovantes.

11

## 6. DECISION FINALE

Dans le respect de la procédure décrite dans les consignes nationales, Université Côte d'Azur apportera une vigilance toute particulière à ce que la liste des candidats et des candidates retenu-e-s permette de mieux respecter nos engagements en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, conformément au Plan d'Égalité Professionnelles voté au Conseil d'Administration du 19 avril 2021.

En se basant sur la proposition du comité d'audition, sur les avis rendus par les sections CNU, et par le Conseil Académique restreint, le Président établit la liste des candidats et candidates dont la nomination est proposée, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation.

Les propositions de nomination sont à saisir dans l'application GALAXIE/ELECTRA au plus tard à la date fixée par le calendrier publié sur Galaxie.

## 7. PUBLICATION DES RESULTATS

Les résultats des opérations de promotion sont publiés sur la page dédiée de l'intranet.

La Direction des Ressources Humaines adresse un courrier individuel à chaque lauréat, par l'intermédiaire des services RH de proximité et après publication des résultats par les services ministériels.

Les motifs pour lesquels leur candidature n'a pas été retenue sont communiqués aux candidats et candidates qui en font la demande.

## V. BILAN

Les LDG d'Université Côte d'Azur font l'objet d'un bilan annuel et peuvent faire l'objet d'une révision *a minima* tous les 3 ans.

Les LDG sont applicables à compter de leur adoption en Conseil d'Administration d'UCA après consultation du Comité Technique.

La Direction Générale des Services et la Direction des Ressources Humaines sont garantes de la mise en œuvre des présentes LDG.

## Annexe 1

# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION CRITERES D'ÉVALUATION – PROCEDURE DE DROIT COMMUN

## Modalités générales d'analyse des dossiers

- **MCF à MCF Hors Classe (HC)** : analyse depuis le début de la carrière, responsabilités pendant au moins 2 ans ; avoir au moins une ou plusieurs responsabilités dans le temps au niveau local et/ou national.
- **MCF HC à l'échelon exceptionnel de la HC** : analyse depuis le début de la carrière tout en prenant particulièrement en compte la durée écoulée et les activités nouvelles depuis la précédente promotion ; responsabilités pendant au moins 2 ans ; avoir au moins une ou plusieurs responsabilités dans le temps au niveau local et/ou national.
- **PR 2<sup>ème</sup> classe (PR2) à PR 1<sup>ère</sup> classe (PR1)** : analyse depuis PR uniquement ; responsabilités pendant au moins 2 ans ; avoir au moins une ou plusieurs responsabilités dans le temps au niveau local et/ou national.
- **PR1 à PR Classe Exceptionnelle 1<sup>er</sup> échelon (PR EX1)** : analyse depuis le début de la carrière tout en prenant particulièrement en compte la durée écoulée et les activités nouvelles depuis la précédente promotion ; responsabilités pendant au moins 2 ans ; combinaison de plusieurs responsabilités dans le temps au niveau local et/ou national.
- **PR EX1 à PR 2<sup>ème</sup> échelon (PR EX2)** : analyse depuis le début de la carrière tout en prenant particulièrement en compte la durée écoulée et les activités nouvelles depuis la précédente promotion ; responsabilités pendant au moins 2 ans ; combinaison de plusieurs responsabilités dans le temps et constance de l'investissement au niveau local et/ou national et rayonnement pour l'établissement.

13

## Critères pour avis Très favorable pour passage MCF → MCF HC et MCF HC → MCF échelon exceptionnel

*Analyse depuis le début de la carrière.*

*Responsabilités pendant au moins 2 ans.*

*Avoir au moins une ou plusieurs responsabilités dans le temps au niveau local et/ou national.*

*De MCF HC à MCF EX : L'analyse porte également sur l'ensemble de la carrière tout en prenant particulièrement en compte la durée écoulée et les activités nouvelles depuis la précédente promotion.*

### Pour le volet Responsabilités Pédagogiques

- Responsabilité d'équipe pédagogique au niveau composante (ex : chef de département...)
- Responsabilité de diplôme, mention, parcours
- Responsabilité pédagogique transversale (ex : ROSP, référent.e.s PAS-LAS...)
- Direction adjointe pédagogie ou formation en alternance au niveau composante
- Porteur de projet relatif à la formation au sens large au moins au niveau composante
- Porteur de projets de Pédagogie Innovante (PI) au niveau d'une formation
- Responsabilité de collaborations internationales

***Avis défavorable si aucune responsabilité pédagogique ou si récurrence de sous-service ou service avec heures complémentaires au-delà de 192 HeqTD (déclaratif).***

**Pour le volet Responsabilités Administratives et Collectives** (autres que celle qui relèvent de celles déjà énoncées au niveau pédagogique ou recherche)

- Présidence, Vice-Présidence Université
- Chargé.e de mission Université
- Direction de composante
- Direction d'unité de recherche
- Direction d'Ecole Doctorale
- Direction de département disciplinaire
- Chef.fe de département IUT
- Pilotage de grands projets du PIA (Direction ou direction de programme Idex, direction du 3IA...)
- Membre (élu.e ou nommé.e) dans des conseils d'établissement ou de composante (CA, CAC, COPIL, COSP...)
- Membre d'une instance nationale (CNU, CoCNRS, Jury d'Agrégation...)

***Avis défavorable pour celles et ceux qui n'auraient pris aucune responsabilité pédagogique ou administrative/collective.***

**Pour le volet Recherche**

- Qualité de la production scientifique sur la période de référence
- Rayonnement en national ou international
- Coordination de projets ou de programmes, à l'échelle nationale ou internationale
- Responsabilité d'équipe, de plateforme, de base de données
- Encadrement (chercheurs / enseignants-chercheurs, post-docs, doctorants)
- Valorisation de la recherche en lien avec le secteur économique
- Investissement dans des actions de diffusion de la culture scientifique

14

## **Critères pour avis Très favorable pour passage PR2 → PR1**

*Analyse depuis le passage PR uniquement.*

*Responsabilités pendant au moins 2 ans.*

*Avoir au moins une ou plusieurs responsabilités dans le temps au niveau local et/ou national.*

**Pour le volet Responsabilités Pédagogiques**

- Direction adjointe pédagogie ou formation en alternance au niveau composante
- Porteur de projet d'établissement relatif à la formation
- Porteur de projet de Pédagogie Innovante (PI) au niveau d'une formation ou d'une composante
- Responsable de collaborations internationales

***Avis défavorable si aucune responsabilité pédagogique ou si récurrence de sous-service ou service avec heures complémentaires au-delà de 192 HeqTD (déclaratif).***

**Pour le volet Responsabilités Administratives et Collectives**

- Présidence, Vice-Présidence Université
- Chargé.e de mission Université
- Pilotage de grands projets du PIA (Direction ou direction de programme Idex, direction du 3IA...)
- Direction de composante
- Direction d'unité de recherche
- Direction d'Ecole Doctorale
- Membre (élu.e ou nommé.e) dans des conseils d'établissement ou de composante (CA, CAC, CR, CFVU, COPIL, COSP...)
- Membre d'une instance nationale (CNU, CoCNRS, Jury d'Agrégation...)

**Avis défavorable pour celles et ceux qui n'auraient pris aucune responsabilité pédagogique ou administrative.**

**Pour le volet Recherche**

- Qualité de la production scientifique sur la période de référence
- Rayonnement en national ou international
- Coordination de projets ou de programmes d'envergure, à l'échelle nationale et internationale
- Responsabilité d'équipe, de plateforme, de base de données
- Encadrement (chercheurs / enseignants-chercheurs, post-docs, doctorants)
- Valorisation de la recherche en lien avec le secteur économique
- Coordination d'actions de diffusion de la culture scientifique

**Critères pour avis Très favorable pour passage  
PR1 → PR EX1 et PR EX1 → PR EX2**

*L'analyse porte sur l'ensemble de la carrière tout en prenant particulièrement en compte la durée écoulée et les activités nouvelles depuis la précédente promotion.*

*Responsabilités pendant au moins 2 ans.*

*De PR1 → PR EX1 : Combinaison de plusieurs responsabilités dans le temps au niveau local et/ou national.*

*De PR EX1 → PR EX2 : Combinaison de plusieurs responsabilités dans le temps et constance de l'investissement au niveau local et/ou national et rayonnement pour l'établissement.*

**Pour le volet Responsabilités Pédagogiques**

Investissement dans la durée sur le pilotage de formations ou de grands projets de formation

15

**Avis défavorable si aucune responsabilité pédagogique ou si récurrence de sous-service ou service avec heures complémentaires au-delà de 192 HeqTD (déclaratif).**

**Pour le volet Responsabilités Administratives et Collectives**

- Présidence, Vice-Présidence Université
- Pilotage de grands projets du PIA (directeur ou directeur de programme Idex, directeur du 3IA...)
- Investissement dans la durée du pilotage de structures d'établissement (composantes, laboratoires de recherche de taille conséquente)
- Pilotage d'une instance nationale (CNU, CoCNRS, Jury d'Agrégation...)

**Avis défavorable pour celles et ceux qui n'auraient pris aucune des responsabilités pédagogiques ou administratives/collectives citées en références pour chacune des catégories.**

**Pour le volet Recherche**

- Combinaison de plusieurs responsabilités parmi celles listées pour le passage PR2 → PR1, en prenant en compte l'intégralité de la carrière et la contribution au rayonnement international pour l'établissement



## Annexe 2

### CHARTRE DES EXPERT·E·S RETENU·E·S AU TITRE DES OPÉRATIONS DE PROMOTION

Les expert·e·s s'engagent à respecter l'ensemble des principes déontologiques et d'éthique professionnelle définis dans la Charte sous peine d'exclusion.

1. Le bon déroulement des opérations de promotion nécessite un engagement de chacune des parties prenantes tout au long du processus. En conséquence, l'expert·e s'engage à participer à l'ensemble des étapes au titre desquelles elle·il a été sollicité·e.
2. L'expert·e est désigné·e comme tel du fait de sa capacité à évaluer les dossiers de candidature dans le cadre des opérations au choix. Cette capacité est évaluée sur la base de son expertise métier et de sa connaissance des processus de promotion.
3. L'expert·e doit faire preuve d'impartialité. En conséquence, s'il·ou si elle est conduit·e à devoir examiner le dossier d'un agent au titre de laquelle·ou duquel·il ou elle estime ne pas pouvoir faire preuve d'impartialité, il ou elle en fait part au Président du Conseil Académique afin de soumettre l'analyse du dossier à un·e autre expert·e.
4. L'expert·e s'engage à examiner les dossiers en s'efforçant d'éliminer tous les biais inconscients et à garantir l'égalité de traitement entre tous les candidat·e·s.
5. L'expert·e doit se prononcer en toute impartialité sur la valeur professionnelle des candidat·e·s en regard des critères d'évaluation retenus afin de garantir l'égalité de traitement.
6. L'expert·e est soumis·e à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont·il ou elle a connaissance en cette qualité. Les travaux issus des opérations de promotion sont confidentiels et ne sont partagés qu'avec les membres du Conseil Académique restreint et la Direction des Ressources Humaines. L'expert·e ne doit répondre à aucune sollicitation des candidat·e·s concernant leurs dossiers ou leurs classements.

Date :

Prénom, Nom et signature de l'expert·e attestant de son adhésion aux termes de la charte :