

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

SÉANCE DU 14 MARS 2023

**DÉLIBÉRATION N° 2023-031**

**Objet :** Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et aux valorisations des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants - propositions de promotion de repyramidage.

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

**Vu** le Code de l'éducation ;

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

**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, précise le contenu et les conditions d'élaborations des LDG ;

**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** 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 favorable du Comité Social d'Administration du 6 mars 2023 ;

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

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

**Conformément** aux dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, les LDG de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables à l'ensemble des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation du 20 octobre 2020 (NOR : ESRH2028821X) ont été publiées au BO n° 44 du 19 novembre 2020 ;

**En application** du protocole d'accord signé le 12 octobre 2021 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières, le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 crée une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés autorisant les établissements publics d'enseignement supérieur à mettre en œuvre une opération de promotion de corps qui concernera sur sa durée (2021 à 2025, voire 2026) 2 000 maîtres de conférences et assimilés, soit 400 par an, avec deux contingents distincts au titre de 2021 et de 2022 (soit 800 en 2022), l'un prenant effet au 1er septembre 2021, l'autre au 1er septembre 2022.

Ainsi que prévu à l'article 4 du décret du 20 décembre 2021 précité, cette opération de promotion de corps (dite aussi « repyramidage ») de maîtres de conférences (MCF) en professeurs des universités (PR) implique l'édiction de lignes directrices de gestion afin de déterminer les orientations générales du dispositif et de préciser les éléments de procédure ;

**Attendu** que à compter de janvier 2022, 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 ;

**Approuve** les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et aux valorisations des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants - propositions de promotion de repyramidage, comme annexées à la présente délibération.

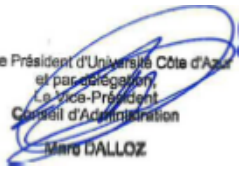
**Cette délibération est adoptée à l'unanimité des voix.**

Membres en exercice : 40

Quorum : 21

Membres présents et représentés : **31**

Fait à Nice, le 14 mars 2023

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

CLASSÉE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA RÉFÉRENCE : **2023-031**  
TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITÉS LE : 24 mars 2023  
PUBLIÉE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR LE :24 mars 2023

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 RELATIVES AUX PROMOTIONS ET AUX VALORISATIONS DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

En prévision de la sortie du décret relatif à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et dans le cadre de nos lignes directrices de gestion relatives aux promotions des personnels enseignants-chercheurs, ce document se consacre uniquement au point IV sur les propositions de promotion de repyramidage.

### 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 ou assimilés 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 personnels 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, le conseil d'administration de chaque établissement répartit, sur proposition du Président, soit par section soit au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines, 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 et candidates éligibles.



Ainsi, Université Côte d'Azur 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 MESR ;
- 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.

## 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, mails...).

En outre, les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité par les services RH de proximité. Les personnels enseignants-chercheurs non promus seront également informés.

## 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 et de la Recherche](#). C'est le même rapport qui est examiné par le CNU et par le comité de promotion.

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

Les personnels enseignants-chercheurs disposent d'une information sur l'avancement de la procédure au cours des différentes étapes.

## 4. ETUDE DES DOSSIERS PAR LE CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITES ET PAR LES COMITES DE PROMOTION

Le dossier du candidat est dans un premier temps expertisé par la section compétente du CNU puis par un comité de promotion.

Après avoir entendu deux rapporteurs membres du corps des professeurs des universités ou d'un corps assimilé désignés par le bureau de la section compétente, le collège compétent pour le corps des professeurs des universités ou des corps assimilés **rend deux avis sur le dossier du candidat**. L'un des avis porte sur l'aptitude professionnelle et l'autre sur les acquis de son expérience professionnelle en prenant en compte, dans chaque cas :

- son investissement pédagogique,
- la qualité de son activité scientifique et
- son investissement dans des tâches d'intérêt collectif.

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



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.

Chaque comité de promotion rend **deux avis sur le dossier de chaque candidat ou candidate**. L'un des avis porte sur l'aptitude professionnelle et l'autre sur les acquis de leur expérience professionnelle en prenant en compte, dans chaque cas, à la fois :

- leur investissement pédagogique,
- la qualité de leur activité scientifique et
- leur investissement dans des tâches d'intérêt collectif.

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

Pour les acquis de l'expérience professionnelle, l'objectif est d'apprécier, sur la durée de la carrière, l'investissement du candidat ou de la candidate dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et dans les tâches d'intérêt général.

L'aptitude professionnelle nécessite de se prononcer sur l'aptitude du candidat ou de la candidate à exercer les fonctions de Professeur des Universités dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et dans les tâches d'intérêt général. Elle pourra être appréciée notamment à partir des items suivants : Expertise et rayonnement scientifique et pédagogique ; Aptitude à exercer des responsabilités particulières ; Capacité à encadrer et à évaluer des projets ; Capacité à travailler en équipe ou/et à piloter des collectifs ; Autonomie et sens des initiatives dans l'exercice de ses attributions

## 5. AUDITIONS

### Composition du comité de promotion

Chaque comité de promotion relatif à un ou plusieurs postes ouverts dans une ou deux sections d'un même groupe de disciplines est présidé par un professeur des universités ou un membre d'un corps assimilé. Il doit comprendre **en sus a minima quatre membres du corps des professeurs des universités** ou d'un corps assimilé dont au moins deux membres de chaque discipline pour laquelle une ou plusieurs candidatures ont été déclarées recevables. Le président et les membres du comité de promotion, qui peuvent être extérieurs à l'établissement, sont désignés par le conseil académique ou par l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, en formation restreinte aux professeurs d'université et aux membres des corps assimilés.

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

L'établissement doit s'efforcer de désigner au moins une moitié de membres extérieurs à l'établissement,  $\frac{3}{4}$  de membres extérieurs étant souhaitable.

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



Le comité n'est pas soumis au formalisme de composition des jurys ; la parité est toutefois requise en désignant au moins 40% de personnes de chaque sexe parmi les membres du comité de promotion. Les directeurs et directrices des départements disciplinaires et des unités de recherches concernés sont sollicités afin de proposer des membres spécialistes au Président de l'université, qui décide de la composition finale des comités d'auditions. Ces compositions font par ailleurs l'objet d'une présentation au Conseil Académique restreint aux professeurs.

### Fonctionnement

Dans la limite de quatre candidats par emploi ouvert à cette voie d'accès par promotion interne, les candidats et candidates ayant reçu les avis les plus favorables par les instances consultatives sont entendu.e.s par le comité de promotion.

Les candidats et candidates retenu.e.s pour l'audition doivent de préférence présenter des avis équilibrés, par le CNU et le comité de promotion, au meilleur niveau sur les trois critères expertisés : investissement pédagogique, qualité de l'activité scientifique et investissement dans des tâches d'intérêt général.

En cas d'ex aequo entre plus de quatre candidats, le comité de promotion en retient quatre pour l'audition en se fondant sur les critères fixés par les lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours édictées par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, et par l'autorité compétente de l'établissement d'affectation. Si ces critères 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'objectif visé par l'audition des candidats et candidates est « *d'éclairer la décision du chef de l'établissement sur la motivation du candidat et sur son aptitude à exercer les missions et responsabilités dévolues aux membres du corps des professeurs des universités ou des corps assimilés* » (Décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021).

### Modalités d'organisation des auditions

Le Calendrier des auditions est fixé par le MESR.

Il est proposé aux comités de fixer au plus tôt les dates d'audition des candidats et candidates, en tenant compte des contraintes des membres de ces derniers.

Les comités de promotion auront accès aux dossiers des candidats et candidates ainsi qu'aux lettres de motivation, et aux avis du CNU.

Afin de faciliter leur organisation (calendrier, logistique), les auditions se font en présentiel pour les candidats et les membres internes du comité et possibilité de distanciel pour les externes (*via* Microsoft Teams ou Zoom).

Les modalités des auditions doivent être identiques pour les candidats et candidates auditionné.e.s et doivent leur être préalablement communiquées par souci d'égalité de traitement.

Le format proposé ci-dessous doit permettre au comité d'apprécier les motivations et aptitudes du candidat ou de la candidate :



- 15 mn de présentation du candidat ou de la candidate incluant :
  - son projet recherche
  - son projet pédagogique
  - son projet d'investissement pour l'établissement
- 30 mn d'échanges avec le comité.

À l'issue des auditions, le comité de promotion établit, pour chaque possibilité de promotion, un rapport unique d'audition. Il comporte le descriptif des conditions de déroulement des auditions et l'évaluation de chaque candidat ou candidate.

Les comptes rendus de chacune des auditions sont adressés au chef d'établissement, accompagnés de la liste classée par **ordre alphabétique** des candidats auditionnés.

**Le comité de promotion n'est en aucun cas un comité de sélection. Il ne classe pas les candidatures des personnes auditionnées.**

Le comité veille 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 et de leur vision prospective de leur domaine de recherche, 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.

## 6. DECISION FINALE

5

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 retenue-s permette de mieux respecter nos engagements en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, conformément au Plan d'Égalité Professionnelle voté au Conseil d'Administration du 19 avril 2021.

À l'issue des auditions, la DRH met à disposition l'ensemble des documents (dossiers des candidats et candidates, avis comités, avis CNU, rapports d'auditions) à disposition du Président de l'université.

Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, le Président prend en compte pour décider les lauréats promus, d'une part les avis consultatifs émis respectivement par la section compétente du CNU, et par le comité de promotion et d'autre part les lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours édictées par le Ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, et par l'université.

Les lauréats seront saisis sur Galaxie à la date prévue par le MESR et seront nommés dans le corps des professeurs des universités. La nomination prend effet au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle elle est prononcée.

Les membres du corps des maîtres de conférences et des corps assimilés mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> promus, en application des dispositions du décret du 20 décembre 2021 susvisé, dans le corps des professeurs d'université ou dans un corps assimilé au titre de l'année 2021 qui demeurent classés à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine à la date de leur



promotion, se voient attribuer, à titre personnel, le bénéfice de leur indice antérieur jusqu'au jour où ils bénéficient, dans le corps dans lequel ils ont été promus, d'un indice au moins égal.

## 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.

Pour les personnels non promus, les motifs pour lesquels leur candidature n'a pas été retenue sont communiqués aux candidats et candidates qui en font la demande.

**Texte modifié depuis la présentation au CSAE, suite à l'actualisation des LDG ministérielles.**