

Séance du 25 janvier 2018

**Extrait du recueil des actes du Conseil Académique
en formation restreinte de l'UVHC**

Objet : Avis sur la procédure d'avancement de grade modifié suite au protocole « Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations »

Le Conseil Académique de l'UVHC s'est réuni en séance restreinte dans la salle du conseil Nicole CLEUET – Bâtiment Matisse – Faculté des Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines le jeudi 25 janvier 2018, sur la convocation de Monsieur Abdelhakim ARTIBA, Président de l'Université et, en application de l'article 12 des statuts de l'Université de Valenciennes et du Hainaut Cambrésis, sous la présidence de Madame Souad HARMAND, Vice-Présidente du Conseil d'Administration ;

Le quorum étant atteint,

Vu le Code de l'éducation ;

Vu le décret n° 84-431 du 06 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 ;

Madame la Vice-Présidente du Conseil d'Administration présente au conseil académique la procédure d'avancement de grade modifiée dans le cadre du protocole « Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations » notamment l'amélioration de la carrière et de la rémunération des enseignants-chercheurs et l'introduction d'un échelon exceptionnel pour les Maîtres de Conférences hors-classe.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Académique rend un avis favorable à l'unanimité des voix des professeurs des universités et des maîtres de conférences sur la procédure d'avancement de grade modifiée par le protocole « Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations » suivant le document annexé à la présente délibération.

Fait à Valenciennes, le 05 février 2018

Le Président



Professeur Abdelhakim ARTIBA

L'objet de ce document est de rappeler le contexte réglementaire pour la procédure d'avancement de grade des enseignants-chercheurs. Il prend en compte les modifications apportées par le protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) signé en novembre 2015 qui :

- vise à améliorer la carrière et la rémunération de l'ensemble des agents de la Fonction Publique (dont les enseignants-chercheurs).
- Introduit un échelon exceptionnel dans la hors-classe des Maîtres de Conférences.

Références :

Les chapitres III des titres II et III 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.

Le protocole PPCR : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/ma-remu/ppcr-de-quoi-sagit-il>,
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/PPCR/accord_PPCR.pdf

1 Quand et comment demander un avancement de grade ?

La possibilité de demander un avancement de grade est ouverte aux :

- Maîtres de Conférences parvenus au 7^e échelon de la classe normale et ayant 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.
- Maître de Conférences parvenus au 6^{ème} échelon de la hors-classe et ayant accompli au moins 3 ans de services effectifs dans cet échelon.
- Professeurs des universités de 2nd classe, sans condition d'ancienneté
- Professeurs des universités de 1^{ère} classe justifiant d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans cette classe
- Professeurs des universités de Classe Exceptionnelle premier échelon justifiant d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans cette classe

Deux modalités distinctes, appelées habituellement *voie normale* et *voie spécifique*, sont possibles. La voie spécifique est accessible uniquement aux enseignants-chercheurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche dont la liste est fixée par arrêté du 31 octobre 2001¹

L'article 7-1 du décret du 6 juin 1984 précité stipule que l'enseignant-chercheur promuvable, candidat à un avancement de grade, établit un dossier de candidature à un avancement de grade comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités. Ce dossier est dématérialisé et est renseigné via l'application ELECTRA du portail GALAXIE, il sera examiné par, selon les cas, la section du conseil national des universités et le conseil académique restreint de l'établissement, ou l'instance nationale de l'avancement spécifique.

Pour les deux voies, le conseil académique en formation restreinte (**CACFR**) émet avant examen par la section CNU ou l'instance spécifique, un avis motivé qui doit porter sur les activités pédagogiques et les responsabilités collectives de l'enseignant-chercheur.

Pour la voie normale, les dossiers des collègues candidats non promus par le CNU sont examinés par le CACFR (en général début juillet) qui décide des attributions des promotions locales.

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000019594604>

 <p>Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis</p>	<p>Processus pour les deux phases locales de la procédure d'avancement de grade des Enseignants-Chercheurs</p>
---	--

2 Procédures et critères pour les attributions d'avis puis des promotions par le CAcFR de l'UVHC

2.1 Procédure d'attribution d'avis

À l'instar de ce qui est précisé dans le décret pour l'examen des dossiers par l'instance spécifique ou la section du CNU, deux rapporteurs membres du CAcFR sont désignés pour chaque dossier. Le choix des rapporteurs est effectué en respectant les règles de déontologie suivantes:

1. Un.e membre de l'instance candidat.e à une promotion ne participe en aucune manière aux réunions et décisions concernant le type de promotion auquel il, elle candidate.
2. Les règles identiques au cas précédent s'appliquent si un.e membre de la famille (au sens des règles de déontologie du CNU) du membre de l'instance est candidat.e.
3. Un.e membre de l'instance ne peut pas être rapporteur pour le dossier d'un.e candidat.e avec qui il travaille directement de manière proche (directeur de thèse, garant d'HDR, co-auteur de publications, membre de la même équipe de direction).
4. Toute personne désignée rapporteur sur le dossier d'un.e candidat.e doit demander au Président, à la Présidente, du CAcFR de ne pas être rapporteur sur ce dossier pour des raisons de proximité importante dont elle juge qu'elle serait source de conflit d'intérêt ou de partialité dans l'évaluation du dossier de candidature.

Durant les débats concernant un dossier de candidature d'un.e collègue, tout membre du CAcFR se trouvant dans une situation de proximité décrite dans les deux derniers points précédents prend part au vote mais pas au débat, à l'exception de l'apport d'éléments de réponse factuelle à des questions posées lors du débat.

Après avoir entendu les rapports portant exclusivement sur les activités pédagogiques et les tâches administratives des deux rapporteurs, le CAcFR émet un avis parmi l'ensemble *-avis extrêmement favorable, avis très favorable, avis favorable, avis réservé-* en motivant cet avis d'une phrase. Cet avis est mentionné sur le dossier de candidature en précisant pour la promotion demandée le nombre d'avis dans chacune des catégories.

Exemple pour un avis sur un dossier de demande de promotion à la 1ere classe des PU :
en 2017 le CAcFR a mis pour la promotion à la 1ere classe des PU: w avis ExtF, x avis TF, y avis F, z avis R

 <p>Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis</p>	<p>Processus pour les deux phases locales de la procédure d'avancement de grade des Enseignants-Chercheurs</p>
---	--

2.2 Procédure d'attribution des promotions locales

Dans le cadre de la voie normale, les dossiers des enseignants-chercheurs non promus par leur section CNU sont à nouveau examinés par le CACFR (généralement début juillet) pour attribution des promotions locales (dans le cadre du contingent attribué chaque année par le ministère à l'établissement). Deux rapporteurs membres du CACFR sont désignés pour chaque dossier, dans la mesure du possible les deux mêmes rapporteurs que pour la phase d'attribution d'avis. Le Conseil académique en formation restreinte (CACFR) examine les candidatures en disposant des dossiers de candidature déposés (sur ELECTRA) par les collègues complétés par

- l'avis du CACFR portant sur les activités pédagogiques et les responsabilités collectives de l'enseignant-chercheur
- l'avis du CNU sur l'ensemble du dossier. Les règles de déontologie appliquées sont identiques à celles de la phase d'attribution d'avis.

3 Publicité des critères

Articles 40 et 56 du décret de référence:

l'avancement a lieu sur la base de critères rendus publics [] par les établissements.

Tout en prenant en compte l'ensemble de la carrière de l'enseignant-chercheur, le CACFR est particulièrement attentif à l'évolution du dossier depuis la dernière promotion. Les critères pris en compte sont explicités ci-dessous suivant les différents grades cibles. Ils prennent en compte le principe acté dans le protocole PPCR : « chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades ».

3.1 Promotions à la hors classe des maîtres de conférences

Deux profils principaux se dégagent :

- Le candidat a assumé des charges administratives lourdes, il bénéficie d'une bonne visibilité au moins au niveau de sa composante d'affectation mais ces charges ne lui ont pas permis de mener une activité de recherche soutenue.
- Le candidat a un profil équilibré sur les 3 axes Enseignement, Recherche et Tâches collectives. Il combine une activité de recherche et/ou une implication administrative significative (donnant au moins une visibilité au niveau de l'UVHC ou à minima de sa composante).

3.1.1 Enseignement

Tout candidat doit avoir fait preuve d'une implication « normale » en enseignement avec des cours variés, de sujets d'examens...

Pour que l'enseignement apporte un plus à la candidature, il faut des activités d'enseignement innovantes ou des responsabilités particulières :

- supports de cours, ouvrages pédagogiques... ou toute autre production pédagogique ;
- responsabilités organisationnelles (attestées).

 <p>Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis</p>	<p>Processus pour les deux phases locales de la procédure d'avancement de grade des Enseignants-Chercheurs</p>
---	--

3.1.2 Recherche-Encadrement

On s'attend à trouver une description standard : problématique, contexte, résultats (académiques et/ou valorisation), publications, encadrement de la recherche.

Il faut également préciser, le cas échéant, la possession d'une HDR.

D'une manière générale, le maintien de l'activité de recherche est souhaité. Lorsque les charges collectives ont éloigné durablement un candidat de la recherche, des signes probants de reprise d'une activité de recherche sont particulièrement appréciés.

3.1.3 Administration, tâches collectives

On doit pouvoir trouver dans le dossier des éléments attestant les tâches exercées et permettant d'évaluer l'importance du travail accompli (durée de la charge, effectifs associés, aide ou absence d'aide de la part de l'environnement, pourcentage effectué en cas de partage des responsabilités, etc.).

Être clair sur le partage des tâches en cas de coresponsabilité.

Les tâches collectives peuvent concerner la recherche, l'enseignement, l'administration, la promotion de l'établissement, etc. Elles peuvent s'exercer dans le cadre de l'établissement ou encore au niveau national, voire international.

La participation à des, voir la responsabilité de, commissions ou instances (CA, CEVU ou CoFVU, CS ou CoR, CAc, CT etc.) est une composante du métier. Mais il faut indiquer l'implication qui en découle pour le candidat. Il faut aussi et surtout mettre en valeur les participations allant au-delà de la normale, comme les responsabilités et animations particulières.

3.1.4 Visibilité / Rayonnement

En situation de concurrence, une promotion à la hors classe des maîtres de conférences est conditionnée par une bonne visibilité locale, au niveau de sa composante ou de l'établissement: cette visibilité permet d'attester d'une forte implication, et elle peut être renforcée ou compensée par une visibilité nationale. Il s'agit ici de juger de l'impact du candidat sur son environnement: implication dans les tâches collectives des structures universitaires, prises de responsabilité, mais surtout rôle d'animation, par la réflexion sur la pédagogie, la création de nouveaux cursus...

Une éventuelle visibilité jugée exceptionnelle (livre faisant référence, lourde responsabilité nationale, etc.) est un critère qui est évidemment pris en compte.

3.1.5 Ancienneté et Âge

En application du protocole PPCR engageant l'État, les critères de l'ancienneté dans le corps et l'échelon ainsi que l'âge du candidat, de la candidate, interviennent pour permettre à tout.e Maître de Conférences d'avoir un déroulement de carrière sur deux grades. Les candidatures des candidat.e.s proches de la retraite seront donc étudiées avec une attention particulière.

 <p>Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis</p>	<p>Processus pour les deux phases locales de la procédure d'avancement de grade des Enseignants-Chercheurs</p>
---	--

3.2 Promotions à l'échelon exceptionnel de la hors-classe des Maîtres de Conférences

Les critères utilisés sont identiques à ceux intervenant pour étudier les candidatures à la Hors-Classe des Maîtres de conférences.

Toutefois, en application de l'article 40 du décret de 1984, les investissements des candidat.e.s dans leurs missions d'enseignement et/ou d'administration, tâches collectives sont des critères particulièrement importants.

3.3 Promotions à la 1re classe des professeurs

Pour la promotion à la première classe des professeurs, il n'est pas question de normaliser et d'imposer des pondérations types entre enseignement, recherche et responsabilités collectives, cependant il semble anormal qu'un candidat à une telle promotion soit parvenu à ne jamais exercer l'une de ces activités.

Les professeurs ont la responsabilité d'encadrer les jeunes chercheurs, l'exercice effectif de cette responsabilité revêt donc une particulière importance, si l'environnement de la discipline et du laboratoire le permet.

3.3.1 Enseignement

Les remarques faites pour la hors classe des maîtres de conférences s'appliquent évidemment : on s'attend à voir décrites une activité en enseignement et la mise en valeur des « plus » (ouvrages, réalisations pédagogiques, responsabilités, ...).

On s'attend également à trouver, de la part d'un professeur, une implication dans la définition des cursus, dans la création de nouveaux enseignements, dans la coordination d'équipes pédagogiques, etc. Il est important de quantifier et de porter une attention particulière à la description des coresponsabilités.

3.3.2 Recherche

Tout comme pour les demandes de promotions à la hors classe des maîtres de conférences, on s'attend à trouver une description standard : problématique, contexte, résultats (académiques et/ou valorisation), publications, encadrement de la recherche.

Le candidat mettra en valeur son animation de la recherche et ses collaborations.

3.3.3 Administration, charges collectives

Les tâches collectives peuvent concerner la recherche, l'enseignement, l'administration, la promotion de l'établissement, etc. Elles peuvent s'exercer dans le cadre de l'établissement ou encore au niveau national, voire international.

	<p>Processus pour les deux phases locales de la procédure d'avancement de grade des Enseignants-Chercheurs</p>
---	--

3.3.4 Visibilité

La visibilité est un axe majeur. Elle se décline de diverses manières :

la visibilité en recherche est reflétée par la participation du candidat à des comités de programme de conférences importantes de son domaine, à des comités éditoriaux de journaux scientifiques internationaux, ainsi qu'aux invitations qui lui sont faites pour des conférences et séminaires. Elle se traduit également par le fait que le candidat joue un rôle d'animation dans sa communauté scientifique, via des groupes de travail ou des sociétés savantes par exemple, ou par l'organisation et l'animation de congrès, séminaires, colloques et écoles d'été. La participation active du candidat à des jurys de thèse, en particulier comme rapporteur, est aussi une indication de cette visibilité nationale.

La visibilité dans les tâches d'enseignement et d'administration est habituellement locale ou régionale, et dans certains cas nationale. Il s'agit ici de juger de l'impact du candidat sur son environnement : implication forte dans les tâches collectives de ses structures universitaires, prises de responsabilité, mais surtout rôle d'animation, par la réflexion sur la pédagogie, la création de nouveaux cursus.

3.3.5 Ancienneté et Âge

En application du protocole PPCR engageant l'Etat, les critères de l'ancienneté dans le corps et l'échelon ainsi que l'âge du candidat, de la candidate, interviennent pour permettre à tout.e Professeur d'avoir un déroulement de carrière sur deux grades. Les candidatures des candidat.e.s proches de la retraite seront donc étudiées avec une attention particulière.

3.4 Classe exceptionnelle des professeurs

L'article 57 du décret de référence précise que cet avancement *se fait au choix parmi les professeurs exerçant les responsabilités énumérées à l'article 41, notamment dans les enseignants du premier cycle.*

3.4.1 Promotions au 1er échelon de la classe exceptionnelle des professeurs

Bien évidemment, les promus doivent témoigner, en sus d'une implication dans l'enseignement, la gestion de l'enseignement, la recherche, le pilotage de la recherche... d'une qualité dans ses activités qui doit être, effectivement, exceptionnelle.

3.4.2 Promotions au 2e échelon de la classe exceptionnelle des professeurs

Le déroulement de la carrière d'une part et l'activité depuis la précédente promotion d'autre part sont pris en compte pour sélectionner les promus.