

Délibération du Conseil d'administration de l'université Le Havre Normandie

*Vu le Code général de la fonction publique ;
Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'université Le Havre Normandie ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Le Havre Normandie
Vu l'avis favorable du Comité Social d'Administration du 07 Avril 2026
Vu la délibération n°2390/2023/GRH du 06 juillet 2023 du Conseil
d'administration relative à l'adoption des lignes directrices de gestion :
promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels*

Délibération n°2991/2026/GRH Domaine : Gestion des ressources humaines

Le Conseil d'administration de l'université Le Havre Normandie réuni en formation plénière le 07/05/2026 délibère sur :

Article 1er:

Le Conseil d'administration est réuni afin de se prononcer sur la modification des lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de l'Université Le Havre Normandie, à la suite de l'avis favorable du comité social d'administration en date du 7 avril 2026.

Article 2:

Le Conseil d'Administration approuve les modifications présentées en séance.

Article 3:

Les lignes directrices de gestion modifiées sont annexées à la présente délibération. Les autres dispositions de la délibération n°2390/2023/GRH du 06 juillet 2023 du Conseil d'administration, non expressément modifiées, demeurent applicables.

Le Président de l'Université Le Havre Normandie

Pedro LAGES DOS SANTOS

Résultats du vote :

Nombre de votants : 25
Pour : 23
Contre : 0
Abstentions : 2
Blancs : 0
Ne prennent pas part au vote : 0

☒ Adoption

☐ Refus


UNIVERSITÉ
LE HAVRE
NORMANDIE
Le Président de l'Université
Le Havre Normandie
Pedro LAGES DOS SANTOS

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AUX PROMOTIONS ET À LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ LE HAVRE NORMANDIE

Unanimité du CSA du 07 avril 2026

Présentées au Conseil d'administration du 07 mai 2026

Références réglementaires :

- Code général de la fonction publique, notamment ses articles L413-1 à 413-15,
- Décret n°99-272 du 6 avril 1999 relatif aux commissions paritaires d'établissement des établissements publics d'enseignement supérieur modifié par le décret n°2004-719 du 20 juillet 2004 - modifié,
- Décret n°2019 - 1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions paritaires
- ~~Décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés~~
- ~~Décret n°2022-703 du 26 avril 2022 créant une voie temporaire d'accès au corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation~~
- Lignes Directrices de Gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels du MESRE (BO du 25 mars 2024) pour les personnels de la filière ITRF et de la filière bibliothèques et les EC et assimilés,
- Lignes Directrices de Gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels du MENSJV (BO du 19 décembre 2024) pour les personnels de la filière AENES et les enseignants du 2nd degré.
- Lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de l'académie de Normandie

Table des matières

Introduction.....	3
1- Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière	4
1-1 - L'information des personnels et le principe de transparence.....	4
1.1.1 Informations communiquées au niveau des ministères et autorités académiques.....	4
1.1.2 Informations communiquées au niveau établissement.....	4
1.2 Un accompagnement des agents	4
1.3 - La formation, un outil d'aide à l'évolution de carrière.....	5
1.4 - Les résultats des campagnes de promotions	6
2 - Possibilités de promotion et de valorisation des parcours professionnels tout au long de la carrière	6
2.1- Cadre général des possibilités de promotions (toutes populations confondues).....	6
2.2 - Principe d'égalité de traitement des candidats	8
2.3 - Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	8
2.4-Promotion des personnels en situation de handicap	9
2.5 - Prise en compte des activités syndicales ou des activités extérieures à l'établissement.....	9
2.6 - Maintien d'un équilibre entre univers d'exercice, entre filière, entre et au sein des	9
branches d'activités professionnelles	9
2.7 - La prise en compte de certaines situations particulières	9
3 –Critères d'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience	10
professionnelle des agents.....	10
3.1 Critères retenus pour les personnels BIATSS	10
3.2 Pour les personnels enseignants-chercheurs et enseignants.....	11
3.2.1 Critères retenus pour les promotions de droit commun.....	11
3.2.2 Critères retenus pour l'avancement spécifique des enseignants-chercheurs	13
3.2.3 Situation des enseignants-chercheurs en situation de handicap.....	13
3.3 - Critères retenus pour les personnels enseignants relevant du 2 nd degré	14
4 – Procédures de promotion	14
4.1 – Procédure de promotion des personnels BIATSS.....	15
4.1.1 Recours à des experts	15
4.1.2 Procédure.....	15

4.2 Procédures de promotion des personnels enseignants-chercheurs	16
4.3 - Procédure de promotion pour les enseignants du 2nd degré	17
4.4 - Les voies de recours.....	17

Introduction

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 par les administrations en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels.

Conformément aux dispositions de l'article 12 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, le présent document formalise, dans le respect des LDG ministérielles et académiques, celles de l'Université Le Havre Normandie en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables :

- aux personnels enseignants-chercheurs;
- aux personnels de 1er et 2nd degré affectés dans le supérieur dans le respect des LDG académiques ;
- aux personnels de bibliothèques, aux personnels ingénieurs et aux personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) ;
- Aux personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé affectée au sein de l'établissement dans le respect des LDG académiques

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de l'établissement en matière de promotion et de valorisation des parcours et orientent vers les procédures applicables et s'inscrivent dans le respect des principes de légalité, de compatibilité avec les LDG ministérielles et académiques.

Elles sont établies pour trois ans et pourront faire l'objet en tout ou partie d'une révision pendant cette période.

Elles sont soumises, pour avis, au comité social d'administration.

Un bilan de la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion sera présenté chaque année devant le comité social d'administration. Ce bilan présentera des données pluriannuelles sur les caractéristiques globales des promotions (femme/homme, établissements, BAP, taille des structures, etc.), sous réserve de la disponibilité des données.

1- Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière.

L'université accompagne, au travers de sa Direction des Ressources Humaines, les personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs de soutien et de conseil ainsi que de formation. Elle organise à ce titre les campagnes annuelles d'avancement et garantit l'information des agents et des supérieurs hiérarchiques.

1-1 - L'information des personnels et le principe de transparence

Le principe de transparence s'applique tout au long de la procédure de promotion. Les informations sur les promotions de grade et de corps diffusées au niveau ministériel / académiques sont relayées et éventuellement complétées au niveau de l'établissement.

1.1.1 Informations communiquées au niveau des ministères et des autorités académiques

Des 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.

Le nombre de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères.

Pour les personnels BIATSS, ces informations sont accessibles sur les sites internet des ministères : [site enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://enseignementsup-recherche.gouv.fr) / education.gouv.fr et sur le site de l'académie de Normandie : <https://www.ac-normandie.fr/>.

Pour les enseignants-chercheurs, ces informations sont disponibles sur le site Galaxie.

Pour les enseignants relevant du 2nd degré, le portail I-Prof vient compléter les informations du site académique. Les enseignants éligibles à une promotion sont sélectionnés via le portail de services I-Prof.

1.1.2 Informations communiquées au niveau établissement

Les informations sur les conditions de promouvabilité, les calendriers, les procédures et les dossiers à remplir sont publiées sur l'intranet de l'Université, sur la page dédiée aux Ressources Humaines et transmis par messagerie.

Les personnels sont informés individuellement par les services RH de leur promouvabilité, à l'exception des enseignants du second degré affectés dans le supérieur, pour lesquels l'information est transmise individuellement par le rectorat via I-Prof.

1.2 Un accompagnement des agents

L'ULHN s'attache à proposer des formations et des dispositifs d'accompagnement aux personnels pour faciliter l'adaptation de leurs compétences et capacités aux exigences des postes ainsi qu'à l'évolution des métiers.

Chaque agent qui s'inscrit dans une démarche d'évolution professionnelle peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Les services RH peuvent conseiller, sur demande, les agents sur les dispositifs les plus appropriés par rapport à leur situation individuelle.

Par ailleurs, des temps d'échanges avec les personnels peuvent être proposés sous la forme de petits déjeuners d'informations, de témoignages de parcours professionnels, de retours d'expériences d'agents bénéficiaires d'une promotion.

L'Université veille également à accompagner ses personnels dans les évolutions de leurs métiers, notamment avec le développement de la digitalisation et du télétravail.

Pour les agents souhaitant évoluer vers un autre domaine d'activité, des journées de découverte des métiers en lien avec les autres services de l'Université peuvent être mises en œuvre.

Enfin, l'Université continue son travail de sensibilisation des managers qui sont les premiers accompagnants des agents. L'importance de l'entretien professionnel et de l'entretien de formation est rappelée. Ce sont des outils essentiels de promotion et d'évolution pour les personnels, mais aussi des outils de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) pour l'établissement.

Concernant les enseignants-chercheurs en particulier, en application de l'article 18-1 du décret n°84-431 du 6 juin 1984, un suivi de carrière peut être réalisé, à l'initiative de l'agent, par le conseil national des universités. L'université prend systématiquement en compte les avis et recommandations du CNU à des fins d'accompagnement individuel.

En complément des recommandations formulées par le CNU, un accompagnement à la complétude des dossiers d'avancement pourra être proposé aux E.C qui en exprimeraient le besoin.

Les enseignants du 2nd degré affectés dans le supérieur bénéficient quant à eux, lors de l'accès au 6^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème} échelon d'un rendez-vous de carrière. Ce rendez-vous permet de faire un point sur le parcours professionnel et donne lieu à un bilan des compétences. Ce rendez-vous constitue un moment privilégié pour porter un regard sur une période professionnelle donnée, tracer des perspectives d'évolutions professionnelles et définir d'éventuelles modalités d'accompagnement (individuel ou collectif). Ce temps d'échange s'inscrit dans un cadre d'accompagnement, de validation et de suivi du développement de compétences.

Ils peuvent par ailleurs bénéficier d'un aménagement de leur service d'enseignement :

- en vue de préparer un doctorat
- pour les titulaires d'un doctorat, soit pour préparer un concours d'accès à un corps d'enseignant-chercheur ou de chercheur, soit pour poursuivre des travaux de recherche antérieurement engagés.

1.3 - La formation, un outil d'aide à l'évolution de carrière

La formation est un levier essentiel d'évolution professionnelle. Ainsi, le plan de formation proposé par l'ULHN propose, en matière d'évolution professionnelle, plusieurs actions de nature à favoriser l'évolution de la carrière des agents, tels que :

- Aide à la rédaction du rapport d'activité pour les agents et du rapport d'aptitude pour les managers
- Bilan de compétences
- Aide à la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation
- Préparations des concours (écrits et oraux)

- Management (parcours de professionnalisation) pour la prise de responsabilités.
- Management (entretien professionnel) pour l'accompagnement à l'évolution professionnelle de ses agents
- Pour les enseignants, les chercheurs et les enseignants-chercheurs : accompagnement pour préparer une thèse, accompagnement des MCF stagiaires avec la Mission d'appui à la pédagogie.

1.4 - Les résultats des campagnes de promotions

A l'issue du processus de promotion, la liste des agents promus est publiée sur l'intranet (noms et prénoms des agents et grade/corps dans lequel ils sont promus).

En outre, les personnels sont informés individuellement par les services RH du résultat de leur candidature à la promotion. Concernant les enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS), les résultats sont publiés directement sur la plateforme I-Prof.

Des données et indicateurs sur les promotions sont publiés annuellement, notamment au sein du Rapport Social Unique de l'ULHN.

2 - Possibilités de promotion et de valorisation des parcours professionnels tout au long de la carrière

Les agents titulaires sont concernés par les dispositifs en matière d'avancement de grade ou de promotion de corps, dans le cadre de campagnes annuelles distinctes pour les personnels BIATSS et pour les personnels enseignants-chercheurs et enseignants.

Par ailleurs, dans le cadre d'un dispositif établissement, les BIATSS contractuels en CDI peuvent bénéficier d'une procédure de rehaussement d'emplois.

2.1- Cadre général des possibilités de promotions (toutes populations confondues)

Les promotions (avancement au sein d'un même corps ou accès à un corps supérieur) reconnaissent la valeur professionnelle et l'expérience professionnelle de l'agent.

Elles permettent d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur et de faire correspondre ainsi le potentiel de l'agent au niveau de fonctions exercées, dans l'intérêt du service. Elles visent une meilleure reconnaissance des mérites des agents et favorisent l'élaboration de parcours professionnels fondés sur la valorisation des compétences déployées et l'expérience professionnelle de chaque agent.

Conformément au protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR), tous les agents déroulant une carrière complète doivent pouvoir évoluer au moins au sein de 2 grades (dès lors que le corps concerné comporte au moins 2 grades).

Les avancements de corps et de grade s'exercent dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement par le MESRI et le MENJS.

Pour l'ensemble des personnels, les ministères de tutelles portent une attention particulière au maintien d'un équilibre des promotions entre établissements et services au regard notamment de leur taille, mais également de l'historique des promotions attribuées au cours des années

antérieures, afin de garantir une répartition équitable de ces promotions sur l'ensemble du territoire.

Pour les promotions des EC attribuées au CNU, le MESRI définit une répartition par section calculée au prorata des effectifs d'EC titulaires par discipline.

Pour les promotions des ITRF, le MESRI veille à un équilibre des BAP représentées dans les promotions au regard de leur poids dans les promouvables.

L'ensemble des procédures de promotions s'inscrivent dans un cadre général commun. Pour chaque dossier, il s'agit d'apprécier en tout premier lieu la valeur professionnelle et la valorisation des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent qui remplit les conditions de promouvabilité, dans le cadre de procédures transparentes et équitables.

Les différentes modalités de promotion sont :

- **L'avancement de grade** avec ou sans tableau d'avancement est établi par le ministre ou le recteur selon les corps, au choix ou par examen professionnel : les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement, s'il existe ou par les chefs d'établissements, pour les enseignants chercheurs, après avis des instances compétentes.

Elles prennent effet au 1^{er} septembre de chaque année.

Pour les corps des filières ITRF et de bibliothèque, les grades sont accessibles par deux voies :

- o L'examen professionnel est ouvert à un vivier d'agents moins avancés dans la carrière.
- o La voie du choix ou tableau d'avancement est ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, et s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

- **L'avancement de corps** : les personnels peuvent valoriser leur parcours professionnel en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur selon différentes voies :

- o le concours
- o la liste d'aptitude

Les promotions prennent généralement effet au 1^{er} septembre de chaque année sauf exceptions.

- **L'avancement de corps ou de catégorie : les fonctionnaires en situation de handicap** peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en l'application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces agents peuvent accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

L'objectif est d'apprécier, sur la durée de la carrière :

- l'investissement de l'agent compte tenu de ses missions et activités professionnelles,
- son implication dans la vie de l'établissement ou dans l'activité d'une structure (service, entité de formation ou de recherche...),

- son parcours de carrière (grade et échelon détenus),
- la richesse et la diversité de son parcours professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière),
- ses formations
- ses compétences

Dans certains processus, un barème national ou académique est fixé, il permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs.

Pour prononcer et/ou émettre les promotions, le Président / la Rectrice / le ministre recueille systématiquement une appréciation qualitative sur le dossier des personnes promouvables et le Président est systématiquement sollicité pour fonder les décisions finales.

2.2 - Principe d'égalité de traitement des candidats

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 de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et formés sur ces questions.

2.3 - Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions d'avancement et de promotion. La répartition femmes-hommes des promotions doit tendre vers la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables, et doit, dans la mesure du possible, tenir compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine au niveau établissement.

A cette fin, l'ULHN s'attache à présenter les tableaux annuels d'avancement en précisant la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables.

Par ailleurs, l'Université veille à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié d'un congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotions.

Des actions de communication pour inciter les agents promouvables à faire acte de candidatures, notamment en direction du sexe le moins représenté et un classement cohérent avec la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables seront mis en place. Ces actions font l'objet d'engagement dans le cadre des plans d'action égalité femmes/hommes.

Enfin, il est rappelé que le rapport social unique représente la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables ainsi que les promus.

2.4-Promotion des personnels en situation de handicap

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.

L'université s'attache rigoureusement à ce que les rapports les concernant n'évoquent pas le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

2.5 - Prise en compte des activités syndicales ou des activités extérieures à l'établissement

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, les agents déchargés syndicaux ou mis à disposition d'une organisation syndicale, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement du fonctionnaire réunissant les conditions requises.

Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement.

2.6 - Maintien d'un équilibre entre univers d'exercice, entre filière, entre et au sein des branches d'activités professionnelles

Du fait de la richesse et de la diversité des filières d'exercice, l'université porte une attention particulière, lorsque cet exercice est possible, à une répartition équilibrée des promotions entre les services, laboratoires et composante notamment en prenant en compte l'historique de celles qui ont été attribuées au cours des années antérieures afin de garantir une répartition équitable de ces promotions au niveau de l'établissement.

2.7 - La prise en compte de certaines situations particulières

Certaines situations d'agents doivent être analysées dans des conditions spécifiques :

- Agents récemment affectés au sein de l'établissement :

Les agents récemment affectés au sein de l'établissement ne doivent pas être pénalisés au regard de leur potentiel d'avancement. A cet effet, sont examinées les évaluations obtenues dans l'emploi précédent.

- Agents à temps partiel, en CLM ou CLD :

Il est rappelé que le fait d'exercer ses fonctions à temps partiel ou d'être en Congé Longue Maladie (CLM) ou Congé Longue Durée (CLD) ne peut constituer un motif de pénalisation pour l'avancement. A ce titre, aucune mention relative à la quotité de travail ne doit figurer dans les différents travaux présentés dans les dossiers d'avancement ou de promotion.

- Agents détachés :

Il est rappelé que les fonctionnaires en position de détachement entrant ou sortant (principe de double carrière) peuvent faire l'objet d'une proposition d'avancement dans les mêmes conditions.

3 –Critères d'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents

Ces critères d'appréciation des dossiers de promotion diffèrent selon le type de population : BIATSS, enseignants-chercheurs et enseignants.

Selon la population concernée, l'Université peut être compétente pour proposer un classement des dossiers au Ministère/Rectorat, dans d'autres cas, c'est le Rectorat de l'Académie de Normandie qui détient cette compétence.

3.1 Critères retenus pour les personnels BIATSS

Comme indiqué supra, l'Université porte une attention particulière, lorsque cela est possible, au maintien d'un équilibre des promotions entre composantes et entre les différentes filières / BAP, au regard notamment des effectifs et du nombre de promotions attribuées au cours des années antérieures.

L'Université réalise une proposition de classement des candidatures pour le Ministère ou pour le Rectorat pour les procédures de promotion suivantes :

- Liste d'aptitude et tableau d'avancement ITRF
- Liste d'aptitude et tableau d'avancement AENES
- Liste d'aptitude et tableau d'avancement Bibliothèque.
- Pour les autres avancements de grade des filières Infirmières et ATEE, il n'y a pas de dossier de candidature à fournir. Seul un avis est demandé.

Le Ministère ou le Rectorat détermine les candidats promus.

Les dossiers sont évalués dans le respect des critères détaillés dans les LDG ministérielles et académiques attachés à chaque filière et corps.

Les principaux critères retenus au niveau de l'université sont :

- L'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle de l'agent concerne son niveau d'expertise (renforcé par l'ancienneté), le niveau d'encadrement, le niveau de responsabilités exercées, les spécificités du poste ou encore le caractère sensible ou rare des compétences de l'agent.

Sont également examinées les capacités d'adaptation, les formations qu'il a pu suivre et plus globalement la diversité de son parcours professionnel.

- la valeur professionnelle de l'agent

La valeur professionnelle de l'agent correspond à l'engagement professionnel et la manière de servir, les réalisations concrètes des actions menées, la nature et la dimension des relations

avec les partenaires internes et externes, ou encore l'implication d'intérêt collectif et la transmission du savoir.

- la qualité du dossier présenté

La qualité du dossier est un élément également pris en compte. Une attention est portée à la qualité rédactionnelle, à la hauteur de vue prise par l'agent sur ses missions, à sa capacité à donner les informations utiles ainsi qu'à sa motivation pour l'accès au corps/grade supérieur. L'adéquation entre le rapport d'activité de l'agent et le rapport d'aptitude de son N+1 est également prise en considération.

D'autres éléments sont susceptibles d'être pris en compte pour départager les dossiers jugés équivalents, notamment :

- Les agents exerçant déjà des fonctions d'un grade ou d'un corps supérieur
- La participation de l'agent à des concours et examens professionnels

Précision : pour un avancement de grade, **à qualité de dossier équivalente**, l'ancienneté fera l'objet d'une vigilance particulière, alors que pour un avancement de corps, l'examen du dossier sera davantage focalisé sur le niveau de responsabilité et d'expertise, relevant du corps supérieur.

3.2 Pour les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

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.

L'avancement de droit commun a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil National des Universités (phase nationale), et pour moitié sur proposition des établissements (phase locale).

La politique de valorisation professionnelle du ministère vise à permettre aux E.C de voir reconnaître la richesse, l'intensité et l'équilibre des activités pédagogiques et les activités scientifiques ainsi que les responsabilités collectives.

L'investissement dans la mission d'enseignement est particulièrement pris en compte pour l'avancement à l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences hors classe.

Les contingents de promotions pour les phases nationale / locale sont définis par le Ministère.

3.2.1 Critères retenus pour les promotions de droit commun

La procédure nationale

Lors de la phase nationale, les différentes sections CNU étudient les dossiers selon 4 axes principaux :

Les activités scientifiques sont évaluées, à savoir les résultats obtenus (académiques, valorisation), le nombre et surtout la qualité des publications, l'encadrement de la recherche, la possession d'une HDR, les distinctions scientifiques, la visibilité locale, nationale et internationale (ouvrage faisant référence, etc.), le contexte (domaine scientifique, lieu d'exercice), et l'engagement dans les appels à projet de recherche notamment européens.

Par ailleurs, les activités d'enseignement sont également valorisées : implication en enseignement, diversité des matières enseignées, volumes et modes d'intervention (cours,

TD, TP, projets...), réalisation de supports de cours, travail et production pédagogique, effectifs étudiants, activités d'enseignement innovantes, contexte dans lequel le candidat exerce ses activités d'enseignement. - Les activités collectives réalisées sont prises en compte dans l'appréciation du dossier de promotion, qu'il s'agisse d'activités liées à l'enseignement, à la recherche, ou à l'administration. Il peut s'agir d'activités exercées au sein de l'établissement, au niveau national, voire au niveau européen et international. Par exemple : direction de département d'enseignement, direction de laboratoire, participation à des conseils et commissions, etc.

Enfin, sont pris en compte des critères généraux tels que l'âge et l'ancienneté de l'enseignant-chercheur, ainsi que l'équilibre des promotions entre les femmes et les hommes dans la section concernée.

Les critères retenus par l'université

Les dossiers de candidature non promus au titre du CNU sont automatiquement transmis au conseil académique chargé d'émettre une proposition d'avancement au Président.

Le CAC restreint classe les dossiers de promotion à l'aide d'une grille indicative des critères d'évaluation adoptée par le conseil académique restreint aux Enseignants-chercheurs.

4 grands items sont identifiés : Recherche, Pédagogie, Responsabilités administratives au sein de l'établissement, Autres responsabilités

Les appréciations, pour chacun de ces quatre grands items, sont attendues selon une note globale comprise entre 0 et 4 :

- 0 : Aucun investissement,
- 1 : Investissement inférieur à un investissement normal,
- 2 : Investissement normal,
- 3 : Investissement supérieur à un investissement normal,
- 4 : Investissement considéré comme exceptionnel vis-à-vis d'un investissement normal.

L'appréciation globale de chaque grands items explicite sous forme synthétique la note attribuée.

Une attention plus particulière est portée sur les dossiers qui reflètent une carrière équilibrée au regard des missions d'un Enseignant-Chercheur, et ce, au bénéfice de l'établissement.

S'agissant des dossiers présentés au titre de l'accès au nouvel échelon exceptionnel de la hors-classe des maîtres de conférences, une implication équilibrée sur l'ensemble des missions d'un personnel enseignant-chercheur durant la carrière sera présentée, l'investissement dans les missions d'enseignement étant un élément déterminant pour l'accès à cet échelon.

Les critères suivants sont également susceptibles d'être pris en compte lors de l'examen des dossiers :

- l'avis formulé sur la candidature par la section CNU
- l'objectif de tendre vers l'équilibre des promotions entre SHS /SE et entre les composantes/laboratoires au niveau de l'Université
- les apports, directs ou indirects, dont l'Université a bénéficié par la qualité du travail de l'enseignant-chercheur, le rayonnement de ses travaux, ou ses apports au collectif de travail.

3.2.2 Critères retenus pour l'avancement spécifique des enseignants-chercheurs

Cette voie est réservée aux agents exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche. Elle permet à des enseignants-chercheurs exerçant des fonctions particulières, notamment des fonctions de tâches d'intérêt collectif, 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 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 cité ci-dessus.

Sont en particulier concernés par cette procédure spécifique d'avancement :

- Les présidents d'établissement public d'enseignement supérieur ;
- Les vice-présidents d'Université ;
- Les directeurs d'unité de formation et de recherche ;
- Les directeurs d'institut ou d'école faisant partie des Universités ;
- Les directeurs de services communs d'Université ;
- Les chefs de département d'institut universitaire de technologie ;

Le contingent de promotions communiqué à cette instance est calculé en appliquant un ratio promus/promouvables au nombre de promouvables déposant un dossier de candidature pour chaque grade d'accès. Ces contingents sont ajustés en tenant compte du taux de réussite (ratio nombre de promotions/nombre de candidats) des candidats à la promotion à chaque grade d'accès de la voie de droit commun.

Les critères prioritairement pris en compte sont la nature des fonctions exercées et les responsabilités afférentes, le contexte dans lesquelles elles ont été ou sont effectuées, leur durée.

Le dossier doit montrer comment les fonctions spécifiques s'intègrent dans le déroulement de carrière depuis la nomination dans le corps (MCF ou PR). Cet exposé des « fonctions spécifiques » est l'élément fondamental pour l'évaluation du dossier. La partie « Responsabilités collectives » du dossier ELECTRA doit donc être renseignée de façon détaillée.

Les fonctions prises en compte pour un avancement par la procédure spécifique ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche. Néanmoins, à niveau de responsabilités équivalent, l'existence d'une activité d'enseignement ou de recherche constitue un plus par rapport à une absence totale de ces activités.

3.2.3 Situation des enseignants-chercheurs en situation de handicap

Concernant plus spécifiquement les enseignants-chercheurs en situation de handicap, il revient au conseil académique (CAC) 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, le CAC restreint appréciera 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 est examiné dans son ensemble. Ainsi, il convient que l'université 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 importantes de recherche, participation plus active au rayonnement de l'établissement, travaux d'expertise, etc.) doivent donc être indiquées et appréciées, aussi clairement que possible.

3.3 - Critères retenus pour les personnels enseignants relevant du 2nd degré

Les enseignants du 2nd degré relèvent des critères de promotion détaillés dans les lignes directrices de gestion du Ministère de l'éducation nationale et de l'académie de Normandie.

Ces critères d'appréciation sont publiés chaque année au bulletin officiel et relayés par circulaire rectorale en amont des campagnes.

Le Président, dans le cadre de ses propositions à la Rectrice, se fonde sur :

- la valeur professionnelle et l'investissement,
- les acquis de l'expérience,
- le parcours de carrière et sa diversité
- le parcours professionnel de l'enseignant.

Ces critères s'apprécient de manière qualitative et se déclinent selon 4 degrés d'avis :

- « Excellent »,
- « Très Satisfaisant »
- « Satisfaisant »,
- « Insatisfaisant »

Un barème, au caractère indicatif, permet également d'interclasser les agents selon des critères objectifs. Il valorise l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans une plage d'appel. En cas d'égalité de barème, après examen de la valeur professionnelle et des mérites respectifs de chaque agent, sont également susceptibles d'être pris en compte pour départager les promouvables, l'ancienneté de grade ou d'échelon.

4 – Procédures de promotion

Les échéances d'avancement restent dépendantes des calendriers établis par le ministère et/ou le Rectorat. Les procédures détaillées pour chacune des filières sont diffusées annuellement par la DRH.

4.1 – Procédure de promotion des personnels BIATSS

4.1.1 Recours à des experts

Afin de pouvoir analyser la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents, l'université sollicite, pour les personnels BIATSS, des experts, qui représentent la diversité des filières.

Les experts appuient leurs avis sur les dossiers de candidatures des agents, agrémentés des avis et rapports hiérarchiques qui permettent d'avoir une représentation objective du profil et du potentiel d'évolution de l'agent.

Un appel à candidatures auprès de personnalités internes et externes à l'établissement est initié selon les filières concernées. Ces experts sont nommés par le président pour une année et leur liste fait l'objet d'une publication ; par ailleurs, un expert Supra, extérieur à l'établissement, émet un avis sur toutes les candidatures.

4.1.2 Procédure

L'agent candidate à un avancement ou à une promotion s'il remplit les conditions statutaires.

A cet effet, il renseigne un dossier.

- 1°) Le responsable hiérarchique établit un rapport sur la manière de servir de l'agent ;
- 2°) les experts internes et externes émettent un rapport sur les dossiers des agents éligibles qui ont candidaté à un avancement ou à une promotion ;
- 3°) Le/la Directeur/rice Générale des Services et le/la Directeur/rice des Ressources Humaines établissent un pré-classement des agents sur la base de ces rapports ;
- 4°) Pour lui permettre d'établir une proposition, un expert extérieur à l'établissement, dit expert Supra, examine tous les dossiers et émet une proposition de classement des agents qu'il propose à l'avancement et à la promotion au Président

5°) le président établit, à l'issue de la réunion du comité d'évaluation dans lequel siègent les experts et l'expert Supra, le classement des propositions de promotions remontées au Rectorat ou au ministère.

Les personnels sont informés individuellement par le pôle GPEEC-Parcours pro de la DRH du résultat du comité d'évaluation. Les agents, classés ou non, se voient proposer un entretien, auxquels ils peuvent venir accompagnés d'un des experts mentionnés *supra*. Ils peuvent par ailleurs solliciter un entretien auprès de l'un des experts afin d'obtenir des informations permettant de parfaire leur dossier.

La liste des promus fait l'objet d'une publication annuelle.

4.1.3 Procédure spécifique de rehaussement d'emplois

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences de l'établissement, un dispositif spécifique est mis en place afin de permettre aux personnels contractuels en contrat à durée indéterminée de bénéficier, sous réserve du respect de certains critères exposés ci-après, d'une promotion interne dans le cadre d'une campagne de rehaussement de leur contrat.

À l'issue d'une procédure interne permettant de s'assurer des missions réellement assurées par les candidats, de leur adéquation avec le grade supérieur à celui détenu, et de leur valeur professionnelle, peuvent être ouvertes :

- une possibilité de promotion interne d'un personnel de catégorie C vers la catégorie B

- une possibilité de promotion interne d'un personnel de catégorie B vers la catégorie A

- une possibilité de promotion interne d'un personnel de grade ASI vers le grade d'IGE

La procédure repose sur les mêmes principes que pour les titulaires, une commission d'évaluation constituée d'experts étant invitée à se prononcer sur les candidatures, avant de transmettre, le cas échéant, une proposition de promotion au président.

4.2 Procédures de promotion des personnels enseignants-chercheurs

La procédure d'avancement de grade des enseignants-chercheurs est dématérialisée (via l'application Electra, accessible depuis le portail Galaxie) et 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.

C'est le même rapport qui est examiné par le CNU et par les conseils académiques restreints de l'établissement.

Les critères et les modalités d'appréciation des candidatures au niveau local sont rendus publics avant le début de chaque campagne, par voie de diffusion électronique et sur l'Intranet de l'université, un mois avant le début de dépôt des dossiers dans Galaxie.

Pour lui permettre d'établir une proposition au Président, le Conseil Académique Restreint aux Enseignants-chercheurs (CACr) sollicite deux rapporteurs chargés de recenser les informations fournies dans le dossier du candidat : un membre du CACr et un membre extérieur à ce CACr (membre de l'établissement et de grade au moins égal à l'avancement demandé par le candidat).

Un de ces deux rapporteurs relève des sciences exactes, l'autre des sciences humaines et sociales.

Ces rapporteurs sont désignés hors de la discipline et hors du laboratoire du candidat.

Afin de pallier toute défaillance éventuelle d'un rapporteur, un membre enseignant-chercheur de l'équipe présidentielle peut être désigné pour compléter le rapport attendu.

Les grilles d'évaluation complétées sont examinées par les membres du CACr, elles ont pour objectif de servir de base de réflexion à la concertation qui a lieu entre les membres du conseil académique.

4.3 - Procédure de promotion pour les enseignants du 2nd degré

La procédure d'avancement ou de promotion est celle définie par le Rectorat.

L'enseignant/e candidate à un avancement ou à une promotion s'il/elle remplit les conditions statutaires. Il/elle renseigne un dossier à cet effet.

Le/la directeur/rice d'UFR ou d'Institut rédige une appréciation littéraire à l'appui du CV I-PROF complété par le/la candidat.e.

Le Président de l'université, avec l'appui des vice-présidents compétents, transmet un avis qui accompagne les dossiers d'avancements.

4.4 - Les voies de recours

Les résultats des campagnes de promotions peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun. Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relevant des présentes lignes directrices de gestion. A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

5. voies temporaires de promotion

5.1 — Voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités

Le décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 est venu instituer une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés autorisation les établissements publics d'enseignement supérieur à mettre en œuvre une opération de promotions de corps à compter de 2021 et jusqu'en 2025, voire 2026.

Les personnels concernés par ces opérations dites de repyramidage sont les maîtres de conférences de classe normale ayant plus de 10 ans de service effectif dans le grade et les maîtres de conférences hors classe. Les candidats doivent être titulaires de l'habilitation à diriger les recherches, les conditions étant appréciées au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la liste de nomination est proposée.

5.1.1 — Principes

Les possibilités de repyramidage doivent être organisées dans les sections CNU pour lesquelles le ratio (PU/MCF) est le plus défavorable.

Ainsi, au niveau national, les objectifs fixés par cette mesure sont les suivants :

- renforcer la capacité d'action pédagogique et scientifique en procédant à l'augmentation du nombre de professeurs des universités au sein des sections les plus éloignées de l'objectif de 40%PU/60%MCF.

- prendre en compte la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des candidats, notamment à travers : la diversité du parcours académique et scientifique, les fonctions exercées tant en matière d'enseignement et de recherche que de missions d'intérêt général, les conditions particulières d'exercice de ces fonctions, et la capacité d'adaptation à l'évolution des missions au sein de la communauté universitaire.
- 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. L'objectif de répartition des promotions au niveau national est de trois quarts de MCF hors classe promus pour un quart de MCF de classe normale.
- mettre en œuvre un dispositif qui puisse améliorer l'accès des femmes aux corps supérieurs, les résultats de ces promotions visant à respecter la part respective des femmes et des hommes dans les grades de professeurs des universités et maîtres de conférences au niveau national.

5.1.2 — Procédure de promotion

Chaque année, le conseil d'administration, sur proposition du président de l'université, répartit par disciplines (sections CNU) les possibilités de promotions internes, dans le respect des principes présentés supra.

La procédure applicable et le calendrier sont fixés annuellement par le ministère, par le biais d'une circulaire dédiée.

5.2 — Voie temporaire d'accès au corps d'ingénieur et de personnels techniques de recherche et de formation

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche définit les objectifs et le cadre du repyramidage des emplois de la filière des ITRF. Des recrutements exceptionnels viennent ainsi s'ajouter aux recrutements existants, entre 2022 et 2026.

Les procédures applicables à chaque corps et les calendriers sont fixés annuellement par le ministère, par le biais de circulaires dédiées.