

**DELIBERATION**

**du conseil d'administration de l'Université du Mans**

**Séance du 9 janvier 2025**

**I. DELIBERATIONS, INFORMATIONS ET DEBAT D'ORIENTATION  
GENERAL**

**1.1.3 – Lignes directrices de gestion pour les campagnes d'avancements de  
grade des enseignants chercheurs**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

- VU** *le code de l'éducation et notamment son article L.712-3 ;*  
**VU** *l'avis du comité social d'administration de l'établissement, réuni en séance le 29 novembre 2024, et portant sur les lignes directrices de gestion pour les campagnes d'avancements de grade des enseignants chercheurs ;*  
**VU** *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le conseil d'administration réuni en séance le 12 octobre 2017.*

**APRES EN AVOIR DELIBERE,**

- **Approuve avec 4 abstention, 21 voix pour et 0 voix contre, les lignes directrices de gestion pour les campagnes d'avancements de grade des enseignants chercheurs. Le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 16 janvier 2025

Le Président de l'Université du Mans

Pascal LEROUX

Nombre de membres en exercice lors de cette séance : 31

Le Président

A

Mesdames et Messieurs les Membres du Comité Social  
d'Administration de l'Établissement

*Titulaires pour attribution  
Suppléants pour information*

Le Mans, le 16/12/2024

**EXTRAIT DU RELEVÉ DES AVIS DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT**

**Séance du 29 Novembre 2024**

**LDG avancements de grade des Enseignants chercheurs**

**Le Comité Social d'Administration de l'Établissement,**

**vu** *le Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État*

**après en avoir délibéré,**

**émet un avis favorable : 0 voix contre, 4 voix pour, 6 abstentions**

Le Président de l'Université

  
Pascal LEROUX

## **Lignes directrices de gestion pour les campagnes d'avancement de grade des enseignants-chercheurs**

### **NOTICE D'ACCOMPAGNEMENT**

**Discussion en conseil académique restreint le 19/09/2024**  
**Groupe de travail du CACr des 3/10, 17/10 et 21/11/2024**  
**Présentation en conseil académique restreint le 10/12/2024**  
**Comité Social d'Administration du 13/12/2024**  
**Conseil d'Administration du 09/01/2025**

#### **1. Contexte :**

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs est une opération majeure pour le déroulement et la progression de carrière des Maîtres de conférences et Professeurs des Universités.

A ce jour, l'Université du Mans n'a pas formalisé les pratiques suivies en interne, ni publié les critères d'avancement, tel que prévu par les dispositions de l'article 40 du décret n°84-431.

Un groupe de travail a été constitué sur cette question. Sa composition était la suivante :

- Vice-président du conseil d'administration : Vincent Barré ;
- Vice-président de la commission recherche : Gérald Billard ;
- Vice-président de la commission formation et vie universitaire : Sylvain Durand ;
- Président du Conseil académique restreint : Xavier Fairise ;
- 4 membres issus et désignés par le Conseil académique restreint, en respectant de préférence une égale répartition entre maîtres de conférences et professeurs des universités, entre Femmes et Hommes, entre CR et CFVU et entre grands secteurs de formation (à savoir droit, économie et gestion, lettres, sciences humaines et sociales et

sciences et technologies) : Fabien Bottini, Omar Zanna, Maud Barré et Marie-Amélie Morlais .

- Directeur des ressources humaines : Christian Guibert ;

A titre d'experts :

- Responsable du pôle gestion des personnels enseignants et enseignants-chercheurs : Carine Blot ;
- Gestionnaire RH en charge du CACr et du processus des avancements de grade : Jennifer Leboucher.

Le groupe de travail avait principalement en charge de formuler une proposition sur les points suivants :

- Désignation des rapporteurs : quelle instance ? quel vivier ?
- Examen des dossiers par les rapporteurs :
  - o Quelle trame de rapport ?
  - o Quels critères ? barème ? conversions en points ?
  - o Rapport commun aux deux rapporteurs ou non ?
- Modalités de rédaction des appréciations littérales établies par le CACr
- Critères pour les propositions d'attributions des avancements par le CACr

Le groupe de travail s'est notamment appuyé sur un parangonnage des lignes directrices de gestion d'autres établissements et de leurs pratiques.

Le groupe de travail s'est réuni à trois reprises avec pour objectif de pouvoir proposer des lignes directrices de gestion applicables à la campagne d'avancement de grade 2025

## **2. Objectifs poursuivis**

Le besoin exprimé en amont et les réunions successives ont défini les objectifs suivants :

- disposer d'une grille de lecture permettant :
  - o une analyse du dossier la plus objective possible ;
  - o d'aider les rapporteurs dans leur mission ;
  - o une plus grande égalité de traitement des candidats ;
  - o une plus grande transparence pour les candidats, ceux-ci pouvant connaître les points sur lesquels sera analysé leurs dossiers ;
- moderniser et rendre ce processus plus efficace et plus lisible ;

- sécuriser juridiquement l'établissement sur ce processus en formalisant ce qui ne sont actuellement « que des pratiques ».

### **3. Impacts**

La proposition de lignes directrices de gestion (LDG) ci-jointe comporte les points forts suivants :

#### a. Une formalisation des pratiques sur la désignation des rapporteurs

La proposition soumise pose par écrit les pratiques actuelles quant à la désignation des rapporteurs et prévoit expressément des garanties contre le risque de partialité (maintien de la désignation par le CACr, procédure de déport).

#### b. Un barème chiffré

La proposition soumise comporte un barème chiffré avec des critères qui valorisent l'investissement professionnel sur les trois volets (investissement pédagogique, activité scientifique et responsabilités collectives), cet investissement étant entendu comme allant au-delà du simple « exercice courant » des missions d'un enseignant-chercheur.

Pour chaque volet, 6 rubriques donnent lieu à une notation par chacun des rapporteurs avec une gradation de note possible, ce qui permet une analyse fine du dossier (et non plus limitée à 3 niveaux A / B / C), et donc au candidat de connaître précisément ses points de progression et de faciliter la prise de décision du CACr.

#### c. Un objectif clair de promouvoir les enseignants-chercheurs aux profils équilibrés

L'Université du Mans tient à conserver des enseignants-chercheurs investis sur les trois volets de ce métier (investissement pédagogique, activité scientifique et responsabilités collectives) et l'affirme clairement dans ces Lignes directrices de gestion. Chacun des volets pèse équitablement dans le total de points.

La conversion du total de points en lettres A / B / C permet d'identifier facilement les dossiers considérés comme les meilleurs.

#### d. Une simplification de la procédure

Le choix d'un barème détaillé avec une proposition avis global A / B / C qui résulte du nombre de points attribués par les deux rapporteurs a conduit le groupe de travail à supprimer la phase d'harmonisation entre les deux rapporteurs, chronophage dans un planning généralement très contraint et parfois peu efficace (désaccord) ou source d'inégalités de traitement.

De la même façon, il résultera du travail des deux rapporteurs une proposition d'avis littéral-type pour le CACr. Outre la simplification apportée pour le CACr, ces avis seront plus lisibles pour le candidat qui pourra ainsi identifier ses points forts et ses points de progression, mais également pour les sections du Conseil National des Universités - qui reçoivent les avis de tous les établissements (avec des pratiques différentes) - avec 3 niveaux d'avis.

## **Lignes directrices de gestion pour les campagnes d'avancement de grade des enseignants-chercheurs**

**Discussion en conseil académique restreint le 19/09/2024**  
**Groupe de travail du CACr des 3/10, 17/10 et 21/11/2024**  
**Présentation en conseil académique restreint le 10/12/2024**  
**Comité Social d'Administration du 13/12/2024**  
**Conseil d'Administration du 20/12/2024**

### **Table des matières**

1.	Contexte.....	2
2.	Cadre réglementaire .....	2
3.	Procédure de droit commun.....	2
	a. Détermination des agents éligibles à un avancement de grade.....	2
	b. Dépôt des candidatures.....	3
	c. Désignation des rapporteurs par le Conseil Académique restreint (CACr) .....	4
	d. Examen des dossiers de candidature par les rapporteurs.....	5
	i. Modalités.....	5
	ii. Critères d'examen des dossiers .....	6
	iii. Accompagnement des candidats.....	8
	e. Rédaction de l'avis littéral par le Conseil Académique restreint .....	8
	f. Propositions d'avancements de grade sur le contingent CNU (voie nationale).....	9
	g. Propositions d'avancement de grade sur le contingent établissement par le CACr (voie locale).....	10
	h. Décision d'avancement de grade par le Président.....	11
4.	Procédure d'avancement spécifique.....	11

## 1. Contexte

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs est une opération majeure pour le déroulement et la progression de carrière des Maîtres de conférences et Professeurs des Universités.

Par les présentes lignes directrices de gestion, l'Université du Mans entend préciser le processus suivi en interne dans un souci de transparence et de sécurisation juridique.

## 2. Cadre réglementaire

Le processus d'avancement de grade est régi par les dispositions réglementaires des articles 40 et 56 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.

Les présentes Lignes directrices de gestion s'inscrivent dans les lignes directrices de gestion relatives aux Promotions et valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du 25/03/2024 (nor : ESRH2406263X).

## 3. Procédure de droit commun

### a. Détermination des agents éligibles à un avancement de grade

Les agents éligibles à un avancement de grade sont ceux remplissant les conditions ci-après :

Accès au grade	Grade d'origine	Conditions	Dispositions
MCF HC	MCF CN	7 <sup>ème</sup> échelon + au moins 5 ans d'ancienneté en MCF CN	<u>l'article 40-1 du décret n°84-431</u>
MCF HC Ech. Exc	MCF HC	6 <sup>ème</sup> échelon + au moins 3 ans d'ancienneté dans l'échelon	<u>l'article 40 du décret n°84-431</u>
PR 1C	PR 2C	Au choix, sans condition de services et/ou d'échelon	
PR CE 1 <sup>er</sup> échelon	PR 1C	Au moins 18 mois d'ancienneté en PR 1C	<u>l'article 57 du décret n°84-431</u>
PR CE 2 <sup>ème</sup> échelon	PR CE 1 <sup>er</sup> échelon	Au moins 18 mois d'ancienneté en PR CE 1 <sup>er</sup> échelon	

La Direction des Ressources Humaines identifie les agents remplissant ces critères de promouvabilité et transmet la liste des agents au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

En application des lignes directrices de gestion ministérielles, les agents concernés sont informés par la Direction des Ressources Humaines, par mail adressé sur leur adresse mail professionnelle, qu'ils sont éligibles à un avancement de grade lors du lancement de la campagne d'avancement.

### **b. Dépôt des candidatures**

La Direction des Ressources Humaines communique via la lettre d'information de la DRH (revue RH) sur les dates de la campagne d'avancement de grade.

Le dépôt des candidatures à un avancement de grade se fait sur la plateforme prévue par le ministère à cet effet. A ce jour, il s'agit du module Electra de la plateforme Galaxie.

Aucune candidature ne peut être admise par une autre voie.

En application des dispositions de l'article 7-1 du décret n°84-431, le dossier de candidature remis par le candidat à un avancement de grade comprend un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités, particulièrement depuis le dernier avancement de grade.

Une trame-type de dossier de candidature, établie par le Ministère, est accessible sur la plateforme Galaxie. Elle est à privilégier pour faciliter la lecture du dossier par les rapporteurs. **Il appartient au candidat de prendre connaissance des éventuelles consignes spécifiques à sa section CNU de rattachement, celles-ci sont disponibles sur le site du Conseil National des Universités** pour chaque section..

Concernant le volet « investissement pédagogique », il est préconisé au candidat de bien expliciter les spécificités propres aux formations assurées ou dont il a la responsabilité et les effectifs concernés.

Concernant le volet « activité scientifique », il est préconisé au candidat :

- de faire figurer, dans son dossier de candidature, son numéro ORCID et son lien HAL ;
- de présenter en quelques lignes cinq publications (10 lignes maximum par publication) jugées les plus significatives en raison de leur apport pour sa carrière, pour la communauté et d'en expliquer la cohérence au regard de sa démarche scientifique.

Concernant le volet « responsabilités collectives », il est préconisé au candidat de bien détailler les spécificités de la structure dirigée (budget, effectif, moyens...) et la durée des fonctions exercées.

### **c. Désignation des rapporteurs par le Conseil Académique restreint (CACr)**

Une fois les candidatures connues, le Conseil académique restreint se réunit et procède à la désignation des deux rapporteurs sur la base d'une proposition établie par un travail préparatoire de la DRH, du président du CACr, du VPR et du VPCFVU . Les membres du CACr pourront amender cette proposition notamment afin d'éviter toute situation de partialité entre les rapporteurs et le candidat. Lors de la délibération sur ce point, les candidats à un avancement sont invités à sortir de la salle, le quorum est recalculé en tenant compte de leur retrait.

Ainsi, deux rapporteurs de rang au moins égal au candidat sont désignés par le Conseil académique restreint.

- **Dans la mesure du possible**, sont désignés :

- Un rapporteur considéré comme spécialiste de la discipline : du groupe de sections ou lorsque le vivier est insuffisant, du même secteur disciplinaire (3 secteurs disciplinaires : Droit sciences économiques et de gestion – lettres langues et sciences humaines – Sciences et techniques) (CE, 15 décembre 2010, Snesup-FSU et autres, Req.n° 316927 et 316986 et Conseil d'État, 4ème – 1ère chambres réunies, 27/09/2024, 473336) ;
- Un rapporteur non-spécialiste ;
- Des rapporteurs différents de la campagne antérieure pour une même candidature ;
- Les rapporteurs sont des enseignants-chercheurs de l'Université du Mans ; mais il est possible au Conseil académique de désigner des rapporteurs d'un autre établissement, notamment selon le vivier par disciplines. Un partenariat avec une/d'autres universités/un réseau d'universités sera recherché à partir de la campagne 2026 pour disposer d'un vivier de rapporteurs externes.
- Des rapporteurs n'étant pas en situation de partialité avérée avec le candidat. Pour déterminer un éventuel lien de partialité, il est possible de se référer à **la grille indicative d'aide à la détection des situations de partialité à disposition des membres de comité de sélection** publiée au bulletin officiel du 21/02/2019.

**Lorsqu'un rapporteur se considère en situation de partialité, il expose, par mail auprès de la DRH et dans les plus brefs délais, les motifs qui le conduisent à solliciter son retrait à l'appui de la fiche précitée. Le vice-président du Conseil**

**d'administration statue sur sa demande et sollicite, le cas échéant, un autre rapporteur.**

La liste des rapporteurs n'est pas publique et le candidat à un avancement ne peut, quel que soit le stade de la procédure, avoir connaissance de l'identité des rapporteurs désignés. Les rapporteurs ne sont pas autorisés à entrer en contact avec le candidat dans le cadre de sa candidature à un avancement de grade..

Les deux rapporteurs ont connaissance de leur identité respective.

#### **d. Examen des dossiers de candidature par les rapporteurs**

##### **i. Modalités**

La Direction des Ressources Humaines prend contact avec les rapporteurs désignés par le CACr et leur transmet :

- Le dossier de candidature du candidat ;
- Une trame de rapport à compléter par chaque rapporteur. Ces rapports peuvent être demandés sous forme de formulaire à remplir en ligne.

L'exercice de la mission de rapporteur dans la procédure d'avancement de grade est une responsabilité collective confiée à l'enseignant-chercheur désigné et fait pleinement partie de la mission d'enseignant-chercheur. Cette mission vise à éclairer les membres du CACr dans leur prise de décision. Ainsi, **il incombe au rapporteur de formuler l'avis attendu dans le délai indiqué.** Tout refus de rapporter doit être sérieusement motivé (ex : arrêt maladie/longue maladie/longue durée, congé maternité/paternité/accueil de l'enfant/parental, accueil en délégation CNRS dans un laboratoire extérieur ou en mission, délégation IUF, force majeure, si risque de partialité : cf : supra).

Le rapporteur non-spécialiste ne peut arguer de sa méconnaissance de la discipline pour refuser de rapporter ou formuler un avis sans analyse du dossier. **Il est invité à se rapprocher du rapporteur spécialiste pour prendre connaissance du contexte de la composante, du département ainsi que des spécificités de la discipline. Les rapporteurs sont également invités à prendre connaissance des pratiques usuelles d'évaluation de la section,** celles-ci étant accessibles sur le [site du Conseil National des Universités](#) pour chaque section.

Les rapporteurs doivent effectuer leur propre analyse du dossier et formuler un avis en toute objectivité et fondé exclusivement sur la valeur professionnelle du candidat.

Par ailleurs, par souci d'égalité de traitement et par respect pour les candidats, il convient d'apporter le plus grand soin à la rédaction de ces rapports qui sont d'une grande importance

pour la carrière de chaque enseignant-chercheur. Ainsi, ils doivent être compréhensibles par un membre extérieur à l'Université, ne pas comprendre de sigles connus seulement de la communauté d'appartenance du candidat et/ou du rapporteur et ne pas utiliser le prénom seul du candidat.

Les avis formulés par les rapporteurs peuvent être demandés par les candidats à l'issue de la procédure. L'identité du/des rapporteurs n'est pas communiquée.

## ii. Critères d'examen des dossiers

**Est apprécié globalement le parcours universitaire du candidat** (CAA Douai, 2/04/2024, 23DA00568) **avec une attention particulière sur les activités et travaux menés depuis la dernière progression de carrière** (avancement de grade, accession ou changement de corps).

Une bienveillance est attendue concernant les suspensions de carrière, particulièrement pour raisons de santé ou familiales (congé maternité/paternité/accueil de l'enfant/adoption, congé parental, congé de présence parentale, congé maladie/longue maladie/longue durée/grave maladie).

L'activité menée pendant une période de mobilité est également examinée. Sont à ce titre particulièrement valorisées les périodes d'accueil en délégation auprès du CNRS, auprès de l'Institut Universitaire de France (IUF).

### Les enseignants-chercheurs en situation de handicap :

Il revient au conseil académique en formation restreinte et aux sections du CNU, de prendre en considération, dans le cadre de l'examen du dossier, les compensations du handicap mises en place dans le cas où un enseignant-chercheur ne peut exercer l'ensemble de ses missions.

Par conséquent, les instances de l'établissement doivent apprécier les activités exercées en compensation du handicap et de l'aménagement de poste qui en résulte.

Toutes les rubriques du dossier de candidature à l'avancement de grade remplies par l'enseignant-chercheur appellent une évaluation : le dossier doit être examiné dans son ensemble. Ainsi, il convient que l'établissement soit en mesure d'établir par tous documents que cette situation particulière de handicap a bien fait l'objet d'une appréciation au cours de la procédure d'examen des demandes d'avancement. Les activités exercées en compensation (développement de cours à distance, activités plus 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.

Pour l'appréciation des trois volets activité scientifique/investissement pédagogique/responsabilités collectives, sont examinés :

Pour le volet « investissement pédagogique » :

- Création d'enseignement(s) ;
- Transformation d'enseignement(s) au fond ;
- Innovation pédagogique en la forme ;
- Responsabilité d'une année/d'un cycle d'enseignement (une attention particulière sera apportée sur les effectifs des diplômés concernés ou sur des spécificités propres au diplôme) ;
- Orientation, promotion sociale, insertion professionnelle ;
- Enseignements assurés.

Pour le volet « activité scientifique » :

- Production scientifique ;
- Exercice de responsabilités scientifiques ;
- Rayonnement national/international /transdisciplinaire ;
- Encadrement scientifique ;
- Valorisation scientifique auprès du monde socio-économique, et/ou partenariat avec le monde professionnel ;
- Contribution à la science ouverte et à la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

Pour le volet « responsabilités collectives » :

- Responsabilités au niveau national ;
- Responsabilités collectives à l'échelle établissement ou inter-établissements ;
- Responsabilités collectives niveau composantes ;
- Responsabilités collectives niveau département ;
- Participation à la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- Coopération internationale.

Une attention particulière sera apportée sur les spécificités de la structure dirigée (budget, effectifs, moyens...) et le niveau de fonction au regard du grade visé.

Chaque volet compte pour 100 points.

Chaque rapporteur examine le dossier du candidat et l'évalue pour chaque volet sur chacun des points ci-dessus au regard du barème fixé (voir annexe). **Le rapporteur ajustera le nombre de points attribués au regard du grade visé.**

Le rapport établi par chacun des rapporteurs compte pour 300 points.

La somme des deux rapports donne un total sur 600 points, lequel entraîne une proposition d'avis global A/B/C et d'avis littéral pour le CAC restreint (voir point e).

### **iii. Accompagnement des candidats**

Les rapporteurs sont invités à remplir un champ complémentaire « conseils au candidat pour une prochaine demande de promotion ».

La Direction des Ressources Humaines va engager une démarche d'accompagnement des candidats à un avancement de grade en sollicitant notamment d'anciens membres du CNU et d'anciens membres du CACr pour partager leur expérience et leur expertise aux candidats et apporter des conseils méthodologiques.

### **e. Rédaction de l'avis littéral par le Conseil Académique restreint**

Les membres du Conseil académique restreint ont accès, via une plateforme dédiée :

- aux dossiers remis par les candidats
- à chacun des rapports formulés par les rapporteurs.

Les membres du CACr candidats n'ont pas accès à ces documents pour le même grade que celui auquel ils candidatent.

Les membres du CACr restreint sont soumis à la plus grande confidentialité quant aux dossiers et rapports formulés. Tout téléchargement de dossier est à proscrire.

A l'appui des dossiers et des rapports formulés par chacun des rapporteurs (mais sans y être lié -CAA Douai, 2/04/2024, 23DA00568), et en toute impartialité, le Conseil académique restreint, réunit en séance, formule un avis global et un avis littéral synthétique fondé exclusivement sur les mérites du candidat ; cet avis est transmis au CNU. **Cet avis littéral synthétique ne comprend aucune mention sur les activités de recherche.**

L'avis littéral est choisi parmi la série d'appréciations littérales suivantes (à l'exemple du CNU), éventuellement complétées pour chaque candidat :

Total de points attribués par les rapporteurs	Proposition d'avis global pour le CACr	Proposition d'avis littéral attribués par le CACr	Compléments facultatifs à l'avis littéral
Supérieur ou égal à 400 /600	A	« Le candidat satisfait à toutes les exigences requises pour prétendre à une promotion »	
Supérieur ou égal à 200/600 et inférieur à 400/600	B	« Le candidat présente un dossier qui correspond globalement aux exigences requises. »	« notamment par son implication dans le(s) volet(s) (à sélectionner si A sur ce volet): - responsabilités collectives - pédagogique »
Inférieur à 200/600	C	« Le candidat présente un dossier qui doit être consolidé en vue d'une nouvelle demande de promotion. »	« notamment dans le(s) volet(s) (à sélectionner – si C sur ce volet): - responsabilités collectives - pédagogique »

Ces appréciations littérales sont reportées dans la plateforme du ministère (Electra Galaxie) par les services de la DRH.

Chaque enseignant-chercheur candidat prend connaissance de l'appréciation littérale formulée sur sa candidature par le CACr dans l'application dédiée (actuellement Electra de Galaxie). Il dispose de la possibilité d'exprimer un commentaire en réponse à cette appréciation littérale locale (procédure contradictoire) et de la possibilité de retirer sa candidature pour la campagne en cours.

#### **f. Propositions d'avancements de grade sur le contingent CNU (voie nationale)**

Les sections compétentes du Conseil National des Universités émettent des propositions d'avancement de grade sur les candidatures ainsi soumises et formulent un avis littéral, lesquels sont transmis à l'Université via la plateforme du ministère (Electra Galaxie).

Les candidats non-promus disposent d'un droit de réponse au CNU et de la possibilité de retirer leur candidature du processus.

Ces propositions d'avancement de grade et les avis littéraux issus du CNU sont intégrées par la DRH. Les candidats ainsi proposés par le CNU sont exclus du vivier des agents restants promouvables sur le contingent établissement.

### **g. Propositions d'avancement de grade sur le contingent établissement par le CACr (voie locale)**

Le contingent de promotion accordés à l'établissement est transmis par le ministère.

Les candidatures des agents restants promouvables sont proposées à l'avancement de grade aux membres du Conseil académique restreint réuni en séance. Lors de cette séance, ne siègent pas les candidats éventuels et leur procuration est inopérante. Peuvent en revanche siéger les candidats proposés par le CNU. Le quorum est ainsi recalculé en conséquence.

Le Conseil académique délibère en toute impartialité au regard de la valeur professionnelle des candidats et en veillant à une répartition des promotions qui tienne compte de la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables. Pour cela, il s'appuie sur :

- Le dossier du candidat ;
- Les rapports formulés par les deux rapporteurs désignés localement ;
- L'avis A/B/C global et l'avis littéral rendus en CACr ;
- L'avis formulé par le CNU ;
- Des éventuelles observations formulées par le candidat à l'avis porté par le CACr et/ou le CNU.

Le Conseil académique restreint n'est pas lié par les notes attribuées par les rapporteurs sur les dossiers d'avancement de grade (CAA Douai, 2/04/2024, 23DA00568).

**L'Université du Mans souhaite que ses enseignants-chercheurs poursuivent un investissement équilibré dans les trois volets du métier d'enseignant-chercheur et entend donc privilégier les candidats dont le dossier serait équilibré sur ces trois volets pour les avancements de grade.**

Au regard des éléments d'appréciation ci-dessus, et particulièrement au regard de l'avis global (visant ainsi des dossiers équilibrés), le président du Conseil Académique restreint peut formuler une proposition, totale ou partielle (par exemple si une liste de candidats se détache naturellement mais pas pour la totalité des possibilités d'avancement disponibles), d'attribution par grade, laquelle est soumise au vote.

Le Conseil académique peut également débattre pour isoler une liste de candidats ensuite soumise au vote de ses membres.

Lorsqu'un vote intervient sur une liste de noms ainsi définie ou sur la liste de tous les candidats restants en lice, ce vote intervient à bulletin secret ou par moyens permettant de garantir le secret du vote si la séance a lieu en visioconférence.

Les membres du Conseil académique restreint sont tenus au respect du secret des délibérations.

Les candidats proposés et les candidats non-retenus à l'avancement de grade par le CACr sont informés par la DRH de la suite donnée à leur candidature.

#### **h. Décision d'avancement de grade par le Président**

Le Président de l'Université procède à la prise des arrêtés d'avancement de grade selon les propositions issues du CNU et du CACr (compétence liée en application du principe d'indépendance des enseignants-chercheurs et du statut des enseignants-chercheurs).

La DRH établit des statistiques annuelles sur les avancements de grade ainsi prononcés, ces statistiques sont diffusées sur l'intranet de l'Université.

Dans l'hypothèse où un candidat bénéficierait d'un changement de grade et d'un changement de corps à la même date, il pourra cumuler le bénéfice des deux avancements en étant positionné la veille sur le nouveau grade puis, à la date initiale de la promotion, dans le nouveau corps (ex : 31/08 : nouveau grade, 1/09 : nouveau corps).

#### **4. Procédure d'avancement spécifique**

Cette procédure est prévue par les dispositions de [l'Arrêté du 24 octobre 2011 fixant les modalités de recensement des enseignants-chercheurs optant pour la procédure spécifique d'avancement de grade.](#)

L'avancement spécifique est réservé aux enseignants-chercheurs exerçant des fonctions particulières qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche définies par [l'arrêté du 31 octobre 2001](#) qui choisissent pour cette procédure.

Cette procédure n'est pas ouverte pour l'avancement à l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences.

Le déroulement de la procédure est le suivant :

- Le candidat envoie d'une fiche de candidature à la procédure spécifique au ministère avec en copie la DRH. Les services de la DRH vérifient ainsi que le candidat exerce une des fonctions définies par l'arrêté précité ;
- Conditions de promouvabilité identiques à la procédure de droit commun (cf.supra);
- Dépôt de la candidature (cf.supra);
- Désignation des rapporteurs par le CACr (sauf si le candidat est chef d'établissement) (cf.supra);
- Examen des dossiers de candidature par les rapporteurs (sauf si le candidat est chef d'établissement) (cf.supra);
- Rédaction de l'avis littéral par le CACr (sauf si le candidat est chef d'établissement) (cf.supra);
- Proposition d'avancement de grade par l'instance nationale.

	Critères d'évaluation	Éléments d'appréciation / Points valorisés / Graduation	Barème (entre 0 et ... Points)	Total par rapporteur	Avis A/B/C (total 2 rapporteurs)	Avis global	Avis littéral
INVESTISSEMENT PEDAGOGIQUE	Création d'un enseignement	préciser niveau, volume d'heures concernées	15	/100	≥ 140: A ≥ 60 et < 140: B < 60: C		
	Transformation d'enseignements au fond	avec notamment prise en compte de l'articulation formation-recherche ou/et de nouveaux enjeux sociétaux (ex: TEDS) (allant au-delà de la simple mise à jour des enseignements)	15				
	Innovation pédagogique en la forme	Démarches d'innovation pédagogiques (Création d'un enseignement original avec l'usage de nouvelles modalités d'enseignement): mise en place de scénarii pédagogiques, usage de supports innovants, développement de formations à distance, MOOC, lutte contre l'échec, ... (il ne s'agit pas simplement de mettre à jour son cours) Valorisation de l'innovation pédagogique (hors cadre recherche disciplinaire du candidat): colloques sur la pédagogie, publications dans des revues pédagogiques, participation à des groupes de travail, autres formes de diffusion	15				
	Responsabilité d'une année /d'un cycle d'enseignement	préciser les effectifs de la formation concernée, la durée de l'exercice de la responsabilité, si partage de la responsabilité ou non, si assistance d'un secrétariat administratif ou non... (Licence, Licence Professionnelle, Master, BUT, école d'ingénieur) une attention particulière pourra être apportée sur les effectifs des diplômes concernés ou sur des spécificités propres au diplôme	30				
	Orientation, promotion sociale, insertion professionnelle	mise en place et suivi de l'alternance, implication dans la formation continue, mise en place de formation, de blocs de compétences, implication dans la valorisation de l'engagement étudiant, participation à des commissions Parcoursup, Trouve Mon Master, participation aux enseignements associés au Projet Personnel et Professionnel des étudiants, participation aux journées portes ouvertes, interventions dans le secondaire...	15				
	Enseignements assurés	cours variés, bien équilibrés en termes de catégorie de diplômes, de niveau (LMD), de type de formation, de nature (CM / TD / TP), de volume horaire éventuels éléments saillants complémentaires relatifs aux activités pédagogiques (effectifs lourds, préparation concours)	10				
ACTIVITE SCIENTIFIQUE	Production scientifique	Volume et type de publications (audience nationale /internationale, revue), conférences, colloques nationaux/internationaux avec actes, ouvrages ou chapitres d'ouvrages Capacité du candidat à expliquer et synthétiser la cohérence de sa démarche scientifique et les principaux apports des <b>cinq publications choisies</b> pour sa carrière et/ou pour la communauté (laboratoire, discipline, domaine, etc.) et/ou pour la société. Diversité de la production scientifique (autres productions que les publications disciplinaires, données, logiciels, etc.)	25	/100	≥ 140: A ≥ 60 et < 140: B < 60: C	> 400: A > 200 et < 400: B < 200: C	> 400 < 600: « Le candidat satisfait à toutes les exigences requises pour prétendre à une promotion »  > 200 et < 400: « Le candidat présente un dossier qui correspond globalement aux exigences requises, notamment par son implication dans le(s) volet(s) (à sélectionner si A dans ce critère): scientifique / responsabilités collectives / pédagogique . »  < 200: « Le candidat présente un dossier qui doit être consolidé en vue d'une nouvelle demande de promotion. notamment dans le(s) volet(s) (à sélectionner - Si C dans ce critère): scientifique / responsabilités collectives / pédagogique ».
	Exercice de responsabilités scientifiques	responsabilité d'un axe/thématique de recherche au sein d'un laboratoire , responsabilité ou coordination de contrats de recherche	20				
	Rayonnement national/international/transdisciplinaire	(selon la discipline) (hors publications) (participation à programmes de recherche financés, invitations dans des universités et instituts étrangers, expertise dans des instances d'évaluations, membre de comités de rédaction de revues, de comités de programmes de congrès internationaux, prix ou distinctions scientifiques (ex: membre IUF)	20				
	Encadrement scientifique	au vu du grade visé : Master 2 / thèses en cours /thèses soutenues (direction, encadrement, rapporteur, examinateur, président) ; participation à jury d'HDR (garant, rapporteur, examinateur)	15				
	Valorisation scientifique auprès du monde socio-économique et/ou partenariat avec le monde professionnel	brevet ou transferts, contrats avec le monde industriel, développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable, direction de thèses CIFRE ou assimilées	10				
	Contribution à la science ouverte et à la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle	Accessibilité publique des productions scientifiques (ex. : dans HAL ou dans un entrepôt de données), participation à des manifestations de CSTI (type Nuit Européenne des Chercheurs, Fête de la Science...); intervention auprès des scolaires ; élaboration de d'expositions et/ou de conférences grands public ; intervention dans les medias...	10				
RESPONSABILITES COLLECTIVES	Responsabilités au niveau national	Membre / Présidence de comités de sélection internes ou externes / Membre de commission pédagogique nationale / Membre de jury de concours nationaux, concours d'entrée aux écoles d'ingénieurs / Responsabilité au sein d'une société savante / Expert ou membre ou mandat dans des instances d'évaluation nationales ou internationales (CNU, CNRS, ANR, HCERES, Europe, CTI, DGESIP, FUN, AIPU, IFÉ, etc.) ...	15	/100	> 140: A > 60 et < 140: B < 60: C		
	Responsabilités collectives à l'échelle établissement ou inter-établissements	niveau central: participation à des groupes de travail en soutien à la trajectoire de l'établissement / participation à des comités interétablissements (ex: comité d'éthique de la recherche) / mandat dans les conseils centraux / Chargé(e) de mission ou référent pour l'établissement ou la COMUE / Présidence du CACr / Vice-Présidence déléguée / Vice-présidence statutaire / Présidence ... niveau structure de recherche: direction d'une école doctorale / Fédération de recherche / pôle doctoral ... Une attention particulière sera apportée sur les spécificités de la structure dirigée (budget, effectifs, moyens...).	25				
	Responsabilités collectives niveau composante	Composante d'enseignement: mandat dans le CA de la composante / Direction-adjointe / Direction ... Unité mixte de recherche ou unité de recherche: équipe de recherche au sein d'un laboratoire / direction de site d'un laboratoire régional / direction-adjointe, direction d'un laboratoire (UMR, UR) ... Une attention particulière sera apportée sur les spécificités de la structure dirigée (budget, effectifs, moyens...).	20				
	Responsabilités collectives niveau département	direction-adjointe / direction... Une attention particulière sera apportée sur les spécificités de la structure dirigée (budget, effectifs, moyens...).	15				
	Participation à la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche	responsabilité d'une Alliance d'Universités Européennes ou d'un Work-Package de l'alliance, la création d'un diplôme européen, porteur de projets européens de recherche, réponses aux Appels à Projets européens type Erasmus + (Erasmus Mundus, Capacity building, Alliances de l'innovation, etc...), heures de coordination ou heures complémentaires qui attestent de la participation et l'engagement dans des projets européens de formation ou de recherche...	15				
	Coopération internationale	missions d'enseignement à l'international, développement d'accords de coopération (doubles diplômes ou des diplômes délocalisés), de mise en place de mobilités (étudiantes et enseignantes), de réponses aux Appels à Projets internationaux (MEAE, FMSH) ...	10				
Total				/ 300	/ 600		