

**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION « CARRIÈRES »**

**RELATIVES AUX PROMOTIONS ET À LA VALORISATION DES  
PARCOURS**

**PROFESSIONNELS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-  
CHERCHEURS ET DES PERSONNELS ENSEIGNANTS**

**UNIVERSITÉ DE PERPIGNAN VIA DOMITIA**

**2023**

Vu en CSA du 26 mai 2023 et approuvées en CA du 2 juin 2023

Modifiées et validées en CSA du 1 mars 2024 et CA du 8 mars 2024

Modifiées et validées en CSA du 31 mai 2024 et CA du 7 juin 2024

<b>Préambule .....</b>	<b>4</b>
<b>Chapitre 1. Principes communs et orientations générales.....</b>	<b>5</b>
1.1. Traitement équitable des dossiers.....	5
1.2. Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	5
1.3. Egalité de traitement des personnels en situation de handicap .....	5
1.4. Prise en compte des activités syndicales .....	6
1.5. Respect des règles de déontologie.....	7
<b>Chapitre 2. Procédures d'avancement d'échelon et de grade des enseignants-chercheurs.....</b>	<b>8</b>
2.1. Le classement dans l'entrée de la carrière d'enseignant-chercheur .....	8
2.2. L'avancement d'échelon et la bonification d'ancienneté.....	8
2.3. La procédure d'avancement de grade de droit commun.....	9
2.3.1. Principes généraux.....	9
2.3.2. Une procédure dématérialisée et unique.....	9
2.3.3. Les conditions de d'avancement de droit commun.....	9
2.3.4. Les critères d'avancement de grade.....	10
2.3.5. La procédure d'évaluation locale.....	11
2.4. La procédure d'avancement de grade spécifique.....	12
<b>Chapitre 3. Les différentes possibilités d'accès au corps de Professeurs des universités pour les Maîtres de conférences en poste .....</b>	<b>13</b>
3.1. Les modalités de recrutement des professeurs d'universités par voie de concours (pour rappel).....	13
3.1.1. Les concours par établissement .....	13
3.1.2. Le rôle des comités de sélection.....	15
3.2. La voie temporaire de promotion interne des maîtres de conférences dans le corps des professeurs d'universités (voie dite de « repyramidage ») .....	15
3.2.1. Présentation du dispositif.....	15
3.2.2. Conditions d'éligibilité .....	16
3.2.3. Conditions d'attribution réglementaires.....	16
3.2.4. Les lignes directrices de gestion de l'établissement relatives à la promotion interne des enseignants-chercheurs.....	18
<b>Chapitre 4. Les chaires de professeur junior.....</b>	<b>21</b>
4.1. Présentation du dispositif.....	21
4.2. Stratégie de l'établissement en matière de fléchage des chaires de professeur junior ....	21
4.3. Modalités de sélection .....	21
<b>Chapitre 5. Procédure relative à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants du second degré affectés à l'Université .....</b>	<b>23</b>
5.1. Les modalités de promotion .....	23
5.2. Procédure.....	23
5.3. Modalités d'information des résultats et voies et délais de recours.....	25

5.3.1. Modalités d'information .....	25
5.3.2. Voies et délais de recours .....	25
<b>Chapitre 6. Procédure relative au recrutement et renouvellement des contractuels enseignants .....</b>	<b>27</b>
<b>6.1. Les enseignants associés (PAST – MAST) .....</b>	<b>27</b>
6.1.1. Critères et modalités de recrutement.....	27
6.1.2. Obligations de service .....	29
6.1.3. Durée des fonctions.....	30
6.1.4. Modalités de renouvellement.....	31
6.1.5. Rémunération .....	32
<b>6.2. Les enseignants contractuels.....</b>	<b>32</b>
<b>6.3. Les enseignants-chercheurs et enseignants contractuels sur dispositif LRU .....</b>	<b>35</b>
<b>Chapitre 7. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière .....</b>	<b>37</b>
<b>7.1. Les dispositifs de formation des enseignants et des enseignants-chercheurs .....</b>	<b>37</b>
7.1.1. L'accompagnement par la Direction des Ressources Humaines.....	37
7.1.2. L'offre de formation du PAPN du service Pl@tinium.....	37
<b>7.2. Les dispositifs de congés pour formation et recherche .....</b>	<b>37</b>
7.2.1. Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) .....	38
7.2.1.1. Le Congé pour Recherche d'Excellence(CREx) .....	40
7.2.2. Le Congé pour Projet Pédagogique (CPP) .....	41
7.2.3. L'accueil en Délégation CNRS .....	42
<b>7.3. Les procédures d'information sur les dispositifs de promotion .....</b>	<b>43</b>
7.3.1. Information collective.....	43
7.3.2. Information individuelle .....	43
<b>Annexe 1 - Logigramme pour l'avancement des EC .....</b>	<b>44</b>
<b>Annexe 2 – Fiche argumentaire .....</b>	<b>45</b>
<b>Annexe 3 – Critères et modalités d'appréciation de l'avancement (phase établissement) ....</b>	<b>46</b>
<b>Annexe 4 – Compte-rendu d'entretien d'évaluation professionnelle .....</b>	<b>47</b>

## Préambule

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, et en cohérence avec les lignes directrices de gestion des ministères de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) et du Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'université de Perpignan, applicables :

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- aux personnels enseignants du second degré affectés à l'université.

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales des politiques ministérielles des MESRI et MENJS en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Les « LDG Carrières » d'établissement doivent être « compatibles » avec les lignes directrices de gestion ministérielle (article 2 du décret du 29 novembre 2019). Elles doivent être débattues devant le conseil d'administration et faire l'objet d'une consultation du conseil social d'administration.

Un bilan annuel de l'application de la LDG d'établissement doit être présenté devant ce dernier conseil, et un bilan du suivi de l'objectif d'égalité femmes hommes dans le cadre du repyramidage doit être communiqué annuellement au conseil d'administration.

Les lignes directrices de gestion de l'UPVD constituent un guide de référence à l'attention des personnels. Conformément aux règles qui gouvernent la hiérarchie des normes juridiques, les lignes directrices de gestion de l'UPVD se veulent conformes à l'ensemble des dispositifs juridiques de valeur hiérarchiquement supérieure. L'existence des lignes directrices de gestion de l'UPVD encouragent aussi chacun à s'assurer de la conformité de celles-ci à l'évolution du droit qui interviendrait postérieurement à leur adoption, notamment les décrets et les lois qui viendraient modifier la réglementation en vigueur au moment de leur choix par les instances compétentes de l'UPVD.

## **Chapitre 1. Principes communs et orientations générales**

La politique en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels de l'Université de Perpignan *Via Domitia* s'inscrit dans le cadre des orientations générales fixées dans les LDG (Lignes Directrices de Gestion) du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, dans les LDG du Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports et dans les LDG académiques. Elles s'articulent autour de principes communs : traitement équitable des dossiers, respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prise en compte du handicap et des activités syndicales, respect des règles déontologiques selon la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

### **1.1. Traitement équitable des dossiers**

L'Université de Perpignan *Via Domitia* garantit à l'ensemble des agents un examen collégial de leur candidature selon des critères équitables, transparents, publics et non discriminatoires, ainsi qu'une procédure transparente d'instruction des dossiers. En application de l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ». L'Établissement garantit une égalité de traitement tout au long des travaux.

### **1.2. 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, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et à l'article 58 1° 2e alinéa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Concernant les enseignants -chercheurs, l'établissement veille également à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotion. Les situations précitées ne doivent pas être considérées comme un frein à la promotion.

La promotion a pour objectif le reflet de la parité de l'établissement.

### **1.3. Egalité de traitement des personnels en situation de handicap**

L'article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur. L'Établissement met tout en œuvre, notamment au travers de son correspondant handicap dans le suivi, et l'accompagnement des personnels en situation de handicap,

pour permettre à ces derniers d'exercer leur profession dans les meilleures conditions en proposant des mesures adaptées.

Pour les enseignants-chercheurs, il revient au Conseil d'Académie Restreint (CAc-R) et aux sections du CNU, chacun pour ce qui le concerne, 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 ...) doivent ainsi être indiquées et appréciées, aussi clairement que possible.

Il existe une voie de recrutement au corps des maîtres de conférences ouverte aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au titre de l'article 29 du décret n°84-431. Ils sont recrutés en tant que contractuels pour une année. Les candidats doivent justifier de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, être titulaire d'un doctorat et inscrit sur la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences établie par le CNU. Ensuite, ces agents contractuels sont soit titularisés dans le corps des maîtres de conférences, soit renouvelés dans leurs fonctions pour un an, soit leur contrat prend fin. Le conseil académique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs examine la demande de titularisation. [cf. Guide de gestion des carrières des personnels enseignants-chercheurs – DGRH – A2-1, Juin 2022].

#### **1.4. Prise en compte des activités syndicales**

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle selon les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

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.

Concernant les enseignants-chercheurs, en l'absence de tableau d'avancement mais en application du principe cité ci-dessus, la DGRH communiquera annuellement aux établissements l'ancienneté moyenne au titre de la campagne de promotion précédente. L'Établissement signalera les enseignants-chercheurs qui répondent aux conditions énoncées plus haut et qui devront être promus de plein droit.

### **1.5. Respect des règles de déontologie**

L'Etablissement s'attache au respect des règles relatives aux droits et devoirs des agents publics. Les personnels exercent leurs fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité et sont notamment tenus à l'obligation de neutralité, de confidentialité et de discrétion.

Ils veillent également à éviter toute situation de partialité, dans l'exercice de leurs missions.

## Chapitre 2. Procédures d'avancement d'échelon et de grade des enseignants-chercheurs

La politique de valorisation professionnelle du ministère vise à permettre aux agents 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. Lors de l'entrée dans la carrière, les enseignants-chercheurs font l'objet d'une procédure de classement afin de prendre en compte leurs différentes expériences professionnelles antérieures. L'avancement se réalise de différentes façons : i) l'avancement d'échelon, ii) l'avancement de grade ; iii) l'avancement de corps. Ce dernier point sera examiné au chapitre suivant.

Il existe deux voies d'avancement de grade pour les enseignants-chercheurs : la voie de droit commun et la voie spécifique.

### 2.1. Le classement dans l'entrée de la carrière d'enseignant-chercheur

Les règles de nomination des enseignants-chercheurs et de classement dans les grilles indiciaires sont définies par le décret n° 2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs.

Les lauréats des concours de maître de conférences et de professeur des universités sont classés dans ces corps compte tenu de leurs services antérieurs. La direction des ressources humaines sollicite les agents nommés afin de recueillir les pièces justificatives nécessaires à ce classement. Lorsque le dossier est instruit, l'avis du conseil académique restreint doit être sollicité sur certaines situations (par exemple, pour déterminer si des activités professionnelles accomplies dans le secteur privé sont de niveau et de nature comparable à celle exercée par les membres du corps d'accueil).

Avant présentation aux instances, les enseignants-chercheurs concernés reçoivent de la direction des ressources humaines une fiche de synthèse précisant les modalités de classement proposées. Il y est précisé les activités reprises automatiquement et celles où l'avis du conseil académique est sollicité.

A l'issue du conseil académique, l'établissement prononce le classement à effet de la date de nomination. L'enseignant-chercheur peut en demander la révision. (Délais et voies de recours précisées dans la décision de reclassement transmise à l'intéressé).

### 2.2. L'avancement d'échelon et la bonification d'ancienneté

L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté conformément aux grilles indiciaires. Il est prononcé par arrêté du président.

Des bonifications d'ancienneté sont prévues dans le statut (articles 39 et 55). La bonification d'ancienneté permet de réduire le temps d'ancienneté nécessaire pour avancer d'un échelon à l'intérieur d'un grade. Elle peut être accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs qui justifient d'un mandat de chef d'établissement ou d'une mobilité au moins égale à deux ans.

## 2.3. La procédure d'avancement de grade de droit commun

### 2.3.1. Principes généraux

L'avancement de grade à la hors classe ou à l'échelon spécial de la hors classe (dit échelon exceptionnel) pour les maîtres de conférences et à la première classe ou aux classes exceptionnelles pour les professeurs des universités s'effectue au choix après dépôt d'un dossier unique par le candidat à la promotion.

Les conditions de promouvabilité, fixées statutairement, sont appréciées au 31 décembre de l'année de la session d'examen des candidatures.

L'avancement de droit commun a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU) et pour moitié sur proposition du CAC-R de l'établissement.

Ces différentes instances proposent les promotions dans la limite du contingent de possibilités qui leur a été notifié par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ces contingents sont calculés en appliquant les taux de chaque grade d'accès au nombre de promouvables N-1. Dans le calcul des contingents sont pris en compte les promus N-1.

### 2.3.2. Une procédure dématérialisée et unique

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

- **Dématérialisée** (via l'application ELECTRA, accessible depuis le portail GALAXIE) ;
- **Unique** : les candidats **à l'avancement** sont tenus de réaliser un « rapport d'activité » dont le modèle est téléchargeable sur le site du Ministère. Ce rapport retrace le parcours professionnel et le contexte d'exercice sur la carrière. Ce **rapport doit détailler le parcours scientifique, pédagogique et administratif. C'est le même qui est examiné par le conseil académique restreint de l'établissement et par le CNU.**

Le rapport comporte cinq volets :

- une fiche de synthèse présentant les éléments jugés les plus significatifs de votre carrière,
- l'activité pédagogique,
- l'activité scientifique,
- les responsabilités collectives,
- les annexes, notamment la liste des publications et la direction de thèses.

### 2.3.3. Les conditions de d'avancement de droit commun.

Conditions de promouvabilité à remplir au 31 décembre de l'année de la campagne.

Avancement	Grade d'origine	Conditions
MCF HC	MCF CN	7ème échelon + Au moins 5 ans d'ancienneté en MCF CN
MCF Ech exceptionnel	MCF HC	6ème échelon + au moins 3 ans d'ancienneté dans l'échelon
PR 1C	PR 2C	Au choix, sans condition de services ou d'échelon
PR CE 1er échelon	PR 1C	Au moins 18 mois d'ancienneté en PR 1C
PR CE 2e échelon	PR CE 1er échelon	Au moins 18 mois d'ancienneté en PR CE 1er échelon

### **2.3.4. Les critères d'avancement de grade**

L'avancement de droit commun a lieu, pour partie, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU) et pour partie sur proposition du conseil académique siégeant en formation restreinte de l'Université (local) selon un contingent notifié par le ministère en application du décret n°84-431 et de la soutenabilité de l'Etat en masses salariale.

Pour l'avancement au titre du CNU, le Conseil académique restreint n'émettra pas d'avis. Il appartient ensuite aux sections CNU d'attribuer les promotions selon leurs propres critères.

Pour l'avancement local (cf. Annexe 3), les critères et les modalités d'appréciation des candidatures à une promotion sont basés sur trois éléments principaux avec une attention particulière pour l'investissement dans l'établissement.

#### **Critères communs à tous les grades**

Ci-après le détail des critères permettant l'évaluation du dossier d'avancement de grade. Ces critères sont communs à tous les grades mais gradué différemment selon le grade visé. Ainsi, plus le grade visé est élevé, plus les exigences sont fortes et le degré de l'implication important (exemple : pour le grade HC MCF, on retiendra le critère de la « participation » aux dispositifs transformants ; pour le grade IC PR, on retiendra davantage le critère « animation » et pour les grades suivants, le critère de « coordination »).

#### **Activité scientifique :**

- nombre et qualité des productions scientifiques ;
- coordination de programmes de recherche financés, animation d'une équipe, conduite de projets ;
- développement de coopérations scientifiques internationales ;
- encadrement de mémoires de recherche et de thèses de doctorat ;
- valorisation de la recherche et rayonnement ;

#### **Investissement pédagogique :**

- conception et animation de formations ; renouvellement des pratiques pédagogiques ;
- animation et coordination d'équipes pédagogiques à l'échelle d'un département, d'un diplôme, d'une année d'enseignement ;
- propositions d'actions, participation et coordination des dispositifs en faveur de l'aide à la réussite et à l'orientation ;
- propositions d'actions et transformation de la pédagogie, participation et coordination de ces dispositifs ;
- prise en charge et suivi des relations internationales en lien avec les formations ;
- encadrement et accompagnement de stagiaires - alternants) ;

#### **Investissement dans des tâches d'intérêt général :**

- responsabilités statutaires au sein de l'établissement (vice-présidences, directions d'UFR, d'instituts ou d'unités de recherche ; charges de mission ; référents) ;
- participation aux instances de l'établissement et travaux associés ;
- investissement dans les conseils d'UFR, d'instituts ou de laboratoires de l'établissement ;
- contributions aux réflexions collectives, groupes de travail en soutien à la trajectoire de l'établissement ;

- exercice de responsabilités académiques de niveau national (CNU, HCERES, comité national des grands organismes de recherche (CNRS, IRD, etc.) et niveau de responsabilité (membre statutaire, membre délégué, membre du bureau, président, etc.);
- participation à des jurys de recrutement de l'enseignement supérieur et de la recherche (membre, président).

### **2.3.5. La procédure d'évaluation locale**

Afin de répondre aux principes de collégialité et d'expertise fixés par les LDG ministérielles mais également de garantir la transparence du processus d'avancement de grade de droit commun en phase locale, le calendrier et les différentes étapes du processus sont clairement identifiées et communiquées aux candidats.

#### Etape 1 – Rôle des rapporteurs : Modalités de désignation et principes d'expertise

Afin de préparer les travaux du conseil académique, chaque dossier de candidature est examiné au préalable par deux rapporteurs désignés lors d'un conseil académique réuni en formation restreinte (CAc-R). Au moins un des rapporteurs doit appartenir à la section disciplinaire du candidat ou en être proche. Pour des questions d'impartialité, les rapporteurs ne doivent pas émarger à la même unité de recherche que le candidat.

Les conseillers du CAc-R candidats à la promotion de grade ne participent pas aux travaux d'évaluation du CAc-R.

Les rapporteurs évaluent le dossier du candidat en se référant aux grilles d'analyse communiquées par l'établissement. Ils évaluent chaque critère et émettent un avis global : très favorable, favorable, réservé.

#### Etape 2 : le rôle du CAc-R

La procédure d'avancement de grade des enseignants-chercheurs prévoit l'examen des dossiers de candidature par le conseil académique réuni en formation restreinte (CAc-R).

Outre les deux évaluations des rapporteurs du CAc-R, l'établissement demande une appréciation circonstanciée du directeur de la composante de rattachement ainsi que du directeur du laboratoire de rattachement du candidat.

Le CAc-R dispose pour guider ses choix en toute équité :

- d'un tableau des notations pour chaque candidat ;
- en séance, des rapports des deux rapporteurs pour chaque candidat.

Au regard de l'ensemble des évaluations de tous les candidats, le CAc-R se prononce sur un classement des candidats à la promotion. Les possibilités de promotion sont limitées au contingent fixé par le ministère.

#### Etape 3 : le rôle du Président de l'université

Le président prononce la liste des candidats retenus à la promotion sur la base des propositions du CAc-R et dans la limite du quota autorisé et des possibilités en matière de masse salariale de l'établissement. Les promotions sont prononcées au 1er septembre.

#### Etape 4 : le rôle de la direction des ressources humaines

Suite à la décision du Président, la DRH saisit les promotions sur l'application ELECTRA et informe individuellement les agents promus et non promus. Dans les semaines qui suivent,

elle procède à l'établissement des arrêtés de changement de grade pour la prise en charge administrative et financière des personnels concernés.

#### **2.4. La procédure d'avancement de grade spécifique**

La procédure d'avancement de grade via la voie spécifique permet à des enseignants-chercheurs exerçant des fonctions particulières, notamment des fonctions de tâches d'intérêt 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 deux tiers sont tirés au sort parmi des membres du CNU et un tiers nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche parmi les enseignants-chercheurs exerçant ou ayant exercé les fonctions particulières fixées dans l'arrêté cité ci-dessus.

Un avis du CAC restreint purement formel est requis. Les candidatures sont uniquement examinées au niveau national. Si la commission nationale spécifique n'a pas émis un avis positif à la promotion, ces candidatures ne peuvent pas faire l'objet d'un examen au titre de la phase locale. Les promotions sont prononcées au 1<sup>er</sup> septembre.

## Chapitre 3. Les différentes possibilités d'accès au corps de professeur des universités

Le décret 84-431 du 6 juin 1984 ne prévoit pas la possibilité d'accès aux corps de professeurs des universités par voie de liste d'aptitude. L'accès au corps de professeurs des universités se fait par voie de concours. Cependant, depuis 2021, en application du protocole d'accord signé le 12 octobre 2021 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières, le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 crée une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés autorisant les établissements publics d'enseignement supérieur à mettre en œuvre une opération de promotion de corps. Ce dispositif est temporaire.

Il convient ainsi de bien distinguer la voie par concours, qui demeure la voie majoritaire et classique d'accès au corps des professeurs d'universités et la voie par la promotion interne (dite de repyramidage). La voie par concours doit ainsi privilégier un accès ouvert et permettre le renouvellement des équipes des enseignants-chercheurs au sein de l'établissement.

Les différentes modalités de recrutement par voie de concours seront présentées pour mémoire (3.1). La voie temporaire de promotion interne des maîtres de conférences au corps des professeurs des universités sera ensuite précisée (3.2).

### 3.1. Les modalités de recrutement des professeurs d'universités par voie de concours (pour rappel)

Les candidats au professorat doivent être inscrits sur une liste de qualification. Cette inscription est conditionnée à l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches (HDR). La loi de programmation pour la recherche supprime la procédure d'examen par le CNU des demandes de qualification, dès lors les candidats sont automatiquement inscrits sur la liste de qualification dès lors qu'ils sont titulaires d'une HDR et maîtres de conférences titulaires. Les sections CNU 01, 02, 03, 04 et 06 font exception à cette règle (examen par le CNU).

Les concours d'accès au corps de professeurs des universités se tiennent dans les établissements.

Les professeurs des universités sont nommés par décret du Président de la République.

#### 3.1.1. Les concours par établissement

Cinq types de concours sont organisés (article 46 - décret no 84-431 du 6 juin 1984). Néanmoins, la majorité des concours sont ouverts au titre du premier concours (1° de l'article 46).

**Le premier concours** est ouvert aux candidats titulaires d'une HDR ou d'un diplôme équivalent (article 46.1).

Il convient de noter que dans les disciplines juridiques, politiques et de gestion, il existe des concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur.

**Le deuxième concours**, dans la limite du neuvième des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, est réservé aux MCF titulaires d'une HDR qui ont accompli, au 1er janvier de l'année du concours, cinq années de service dans l'enseignement

supérieur ou ont été chargés, depuis au moins quatre ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, d'une mission de coopération culturelle, scientifique et technique en application de la loi n° 72-889 du 13 juillet 1972. En outre, les intéressés doivent soit être affectés dans un établissement d'enseignement supérieur autre que celui où est ouvert l'emploi, soit avoir accompli en qualité de maître de conférences ou de maître-assistant une mobilité au moins égale à deux ans (article 46.2).

**Le troisième concours** (dit voie longue), dans la limite des deux neuvièmes des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, est réservé aux MCF titulaires de l'HDR qui doivent remplir trois conditions (article 46.3) :

- Il convient d'avoir accompli cinq années de service en qualité de maître de conférences titulaire ou stagiaire. Ces cinq années peuvent avoir été effectuées à temps plein ou à temps partiel. Les services en tant que titulaire doivent avoir été effectués en position d'activité (CRCT, délégation ou position de congé prévues par l'article 34 du titre II du statut général des fonctionnaires : congé annuel, congés de maladie, de longue maladie, de longue durée, congé maternité...);
- Il convient également d'avoir exercé en plus, pendant au moins cinq années, en qualité d'enseignant ou de chercheur titulaire ou stagiaire, non titulaire ou vacataire ;
- De plus, ces services doivent avoir été accomplis soit dans un établissement d'enseignement supérieur situé en France, dans un autre pays de l'Union européenne ou dans un des États partie à l'accord sur l'espace économique européen (EEE) ; soit dans un établissement d'enseignement supérieur situé dans tout autre pays, si les services ont été accomplis dans le cadre de la coopération culturelle, scientifique et technique en application de la loi n° 72-659 du 13 juillet 1972.

**Le quatrième concours**, dans la limite des deux neuvièmes des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, est réservé :

- Aux candidats comptant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, au moins six ans d'activité professionnelle effective dans les neuf ans qui précèdent. Ne sont pas prises en compte les activités d'enseignant, les activités de chercheur dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique, ou les activités mentionnées au III de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou à l'article 2 du décret du 2 mai 2007 susmentionné.
- Aux enseignants associés à temps plein en fonction au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours ou ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an, à cette même date ;
- Aux maîtres de conférences membres de l'Institut universitaire de France ;
- À des directeurs de recherche, pour des nominations comme professeur des universités de première classe, qui ont accompli pendant au moins deux ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours un service d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur.

**Le cinquième concours** (article 46-1), dans la limite des deux neuvièmes des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, est ouvert aux MCF et enseignants-chercheurs assimilés titulaires de l'HDR ayant exercé, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, pendant quatre ans dans les neuf ans qui précèdent, des responsabilités importantes dans un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, au titre de directeur de composante ou de service commun. Le reste de la procédure est similaire à celle des MCF (comité de sélection, audition et classement par le conseil d'administration restreint).

Les candidats qui ont exercé un mandat de quatre ans en qualité de président d'université, de président du conseil académique, de vice-président du conseil d'administration, de vice-président du conseil des études et de la vie universitaire ou de vice-président en charge des questions de formation d'une université sont dispensés de la possession de l'habilitation à diriger des recherches.

### **3.1.2. Le rôle des comités de sélection**

L'organisation des comités de sélection s'inscrit dans un cadre réglementaire détaillé, visant à garantir la transparence et l'équité des recrutements effectués. Les listes des candidats retenus par les comités de sélection sont soumises à l'avis du Conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs puis au Conseil d'administration restreint aux enseignants-chercheurs, avant décision du Président.

L'ensemble des règles et modalités de composition des comités de sélection est défini chaque année et publié dans une note, à destination notamment des présidents et des membres des comités.

## **3.2. La voie temporaire de promotion interne des maîtres de conférences dans le corps des professeurs d'universités (voie dite de « repyramidage »)**

Il s'agit d'une procédure de promotion interne. Ainsi, le support du poste du candidat retenu à la promotion est transformé (de maître de conférences à professeur des universités). Le candidat promu ne libère ainsi pas son poste de maître de conférences contrairement au cas où un maître de conférences de l'établissement aurait réussi un concours d'accès au corps des professeurs des universités.

### **3.2.1. Présentation du dispositif**

La loi LPR a créé une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés au bénéfice des maîtres de conférences (Décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021). Ces promotions internes seront proposées tous les ans, pendant 5 ans, de 2021 à 2025. La finalité de cette mesure est d'atteindre un ratio de 60% de maîtres de conférences pour 40% de professeurs des universités dans toutes les disciplines, définies au sens des sections CNU dans le paysage national de l'enseignement supérieur et de la recherche. Une campagne 2026 pourrait être organisée si l'objectif national de 2000 repyramidages n'était pas atteint à l'issue de la campagne 2025.

Un arrêté ministériel répartit entre les établissements publics d'enseignement supérieur le nombre de promotions internes pouvant être ouvertes par cette voie.

Chaque année, le conseil d'administration, sur proposition du chef d'établissement, répartit soit par section soit au niveau de deux sections d'un même groupe de disciplines les possibilités de promotions arrêtées conformément aux dispositions de l'article 3 du Décret n° 2023-172 du 9 mars 2023, dans le respect des priorités nationales, créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités.

Lorsqu'une possibilité de promotion n'a pas pu déboucher sur une nomination, la reprogrammation de cette possibilité pourra être examinée au titre de l'année 2026 dans les conditions fixées au dernier alinéa de l'article 3 du décret. Les établissements sont toutefois invités à pourvoir la totalité des possibilités de promotions qui leur a été allouée chaque année.

Comme pour les avancements de grade, les enseignants-chercheurs doivent déposer une candidature pour la promotion aux corps de PR. Elle comprend une lettre de

motivation et le rapport d'activités prévu à l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984 qui doivent être déposés via le module dématérialisé.

L'article 2 de l'arrêté du 7 février 2022 précise que le calendrier des opérations de promotions internes est publié chaque année sur l'application dédiée aux personnels de l'enseignement supérieur. Le calendrier prévoit la date limite à partir de laquelle l'absence d'avis mentionnée du II de l'article 4 du décret du 20 décembre 2021 peut être constatée. Cette date limite est rendue publique au moins deux mois à l'avance.

### **3.2.2. Conditions d'éligibilité**

Les conditions d'éligibilité sont appréciées au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est établie la liste des candidats dont la nomination est proposée :

- Être titulaire de l'habilitation à diriger des recherches ;
- Être membre du corps des maîtres de conférences et des corps assimilés de la classe normale avec plus de dix ans de services effectifs dans ce grade ou être titulaire du grade de la hors classe ;
- Être affecté dans l'établissement.

Les candidats déposent leur candidature via le module Galaxie, selon un calendrier et des modalités définis par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

### **3.2.3. Conditions d'attribution réglementaires**

Le décret précise que le processus d'attribution de ces promotions suit plusieurs étapes :

Étape 1 : Répartition par discipline des possibilités de repyramidage allouées à l'établissement

Le conseil d'administration répartit par discipline les possibilités de promotion interne sur proposition du Président et dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles et de l'établissement.

Étape 2 : Examen des candidatures par les sections compétentes du CNU

La section (ou les sections) compétente(s) du CNU donne(nt) deux avis sur le dossier du candidat au regard d'une part de son aptitude professionnelle (son activité présente) et d'autre part des acquis de son expérience professionnelle (son activité passée), en prenant compte, dans chaque cas, à la fois son investissement pédagogique, la qualité de son activité scientifique et son investissement dans des tâches d'intérêt collectif. S'agissant des acquis de l'expérience, il conviendra de prendre en considérant l'ensemble de la carrière. Les avis ne peuvent revêtir que trois formes : très favorable, favorable, réservé. A noter qu'en l'absence d'avis rendu par la section compétente du CNU à la date limite de saisie des avis, l'avis est réputé rendu. En pratique, cela signifie que seul sera pris en compte l'avis rendu par le comité de promotion (cf. infra). Les dossiers ainsi complétés par les avis du collège compétent sont adressés au chef de l'établissement d'affectation de l'agent, qui les communique aux comités de promotion de l'établissement créés à cet effet.

Étape 3 : Mise en place des comités de promotion dans les établissements

Au sein des établissements, des comités dits de promotion sont mis en place afin d'examiner les candidatures et auditionner les candidats.

« Chaque comité de promotion relatif à un ou plusieurs postes ouverts dans une ou deux sections d'un même groupe de disciplines est présidé par un professeur des universités ou un membre d'un corps assimilé. Il doit comprendre en sus à minima quatre membres

du corps des professeurs des universités ou d'un corps assimilé dont au moins deux membres de chaque discipline pour laquelle une ou plusieurs candidatures ont été déclarées recevables. Le président et les membres du comité de promotion, qui peuvent être extérieurs à l'établissement, sont désignés par le conseil académique ou par l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, en formation restreinte aux professeurs d'université et aux membres des corps assimilés» (Décret no 2023-172 du 9 mars 2023 relatif à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés).

Comme la section compétente du CNU, chaque comité de promotion rend deux avis sur le dossier de chaque candidat. L'un des avis porte sur l'aptitude professionnelle et l'autre sur les acquis de leur expérience professionnelle en prenant compte, dans chaque cas, à la fois leur investissement pédagogique, la qualité de leur activité scientifique et leur investissement dans des tâches d'intérêt collectif. Chacun de deux avis est soit très favorable, soit favorable, soit réservé.

	<b>Avis du CNU</b>	<b>Avis du comité de promotion</b>
<b>Aptitude professionnelle</b>	<b>Très favorable / Favorable / Réserve</b>	<b>Très favorable / Favorable / Réserve</b>
<b>Acquis de l'expérience professionnelle</b>	<b>Très favorable / Favorable / Réserve</b>	<b>Très favorable / Favorable / Réserve</b>

#### Etape 4 : Auditions des candidats par le comité de promotion

Le comité de promotion examine l'ensemble des dossiers et auditionne, dans la limite de quatre candidats par emploi ouvert à cette voie d'accès par promotion interne, ceux qui ont reçu les avis les plus favorables.

En cas d'ex aequo entre plus de quatre candidats, le comité de promotion en retient quatre pour l'audition en se fondant sur les critères fixés par les lignes directrices de gestion relative aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours et par l'autorité compétente de l'établissement d'affectation.

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

#### Etape 5 : Classement des candidatures par le comité de promotion

A l'issue des auditions, le comité de promotion établit, pour chaque possibilité de promotion, les comptes rendus de chacune des auditions et les adresse au chef d'établissement, accompagnés de la liste classée par ordre alphabétique des candidats auditionnés.

#### Etape 6 : Etablissement de la liste des nominations proposées dans le corps des professeurs des universités par le chef d'établissement.

C'est au chef d'établissement qu'il revient d'établir la liste des nominations proposées dans le corps de professeurs des universités, sur la base des orientations générales fixées dans les LDG, sans renoncer à son « pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, conformément à l'article L.413-1 du code général de la fonction publique.

### **Orientations générales (LDG ministérielles)**

Au plan national, le dispositif a trois grands objectifs :

- Une augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs de grade professeur des universités et en particulier au sein des sections CNU les plus déficitaires ;
- L'amélioration du déroulement de carrière des maîtres de conférences expérimentés 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.
- L'amélioration de l'accès des femmes aux corps supérieurs. Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps concernés et des situations d'acquisition de l'habilitation à diriger des recherches.

#### **3.2.4. Les lignes directrices de gestion de l'établissement relatives à la promotion interne des enseignants-chercheurs**

##### **a. Les critères de choix des sections CNU par l'établissement**

L'établissement établit chaque année le nombre de candidats MCF éligibles (conditions d'éligibilité au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée par le repyramidage).

Les critères de choix des disciplines et les sections CNU dans lesquelles sont ouvertes des possibilités de promotions sont adoptées annuellement par le Conseil d'administration de l'Université.

En 2023, les critères de choix des sections CNU à ouvrir au « repyramidage » adoptés ont été les suivants :

- Renforcer la capacité d'action pédagogique et scientifique, par une augmentation du nombre des enseignants-chercheurs appartenant au corps des professeurs des universités, dans les sections CNU identifiées par le Ministère et par l'UPVD comme étant celles pour lesquelles le ratio PR/MCF est le plus défavorable. À l'échelle de notre établissement, certaines sections CNU présentent un ratio PR/MCF défavorable mais n'ont pas de candidats éligibles. À l'UPVD encore, certaines sections CNU disposant de candidats éligibles ne présentent pas un déséquilibre majeur dans le ratio PR/MCF ;
- Améliorer le déroulement de carrière des maîtres de conférences expérimentés qui jouent un rôle essentiel dans l'université afin de valoriser les parcours équilibrés (reconnaissance de la valeur professionnelle, des acquis de l'expérience, de l'ensemble des missions qu'ils assument et des activités qu'ils exercent). À cette fin, seront notamment pris en compte les anciennetés professionnelles (l'ancienneté générale de service, l'ancienneté dans le corps des MCF, l'ancienneté dans le grade HC ou CN, l'ancienneté de l'HDR) du ou des MCF éligibles dans une section CNU ;
- Améliorer les possibilités d'accès des maîtresses de conférences au corps des professeurs d'université par un dispositif prenant en compte la nécessité que les femmes soient mieux représentées dans cette voie de promotion interne, en prenant en compte à l'UPVD la part respective des femmes et des hommes éligibles à ce dispositif dit « de repyramidage. » Afin de favoriser l'égalité femme-homme, les sections ou groupe de sections CNU proposées au repyramidage devront comporter au moins une candidate ;
- Notre établissement, à l'aune de sa taille et de ses viviers par section CNU, autorise des possibilités de promotion au niveau de deux sections appartenant à un même groupe de disciplines CNU. Cette mesure d'égalité entre enseignants-chercheurs permet de ne pas interdire à un collègue seul éligible dans sa section CNU à ne pas être exclu de ce dispositif de promotion interne.

##### **b. Les règles de composition du comité de promotion à l'Université de Perpignan**

Le conseil académique en formation restreinte aux professeurs des universités nomme les membres du comité de promotion. A l'université de Perpignan *Via Domitia*, le comité de promotion est composé de la façon suivante :

- Le chef d'établissement ou son représentant appartenant au corps des professeurs des universités ou d'un corps assimilé, préside le comité de promotion ;
- Quatre professeurs des universités ou assimilés, dont au moins deux appartenant à la discipline CNU visée par le dispositif de repyramidage et au moins deux membres extérieurs à l'établissement.

Dans la mesure du possible, le comité d'audition veillera à respecter le principe de parité.

Des déclarations de liens d'intérêt et d'absence de conflit d'intérêt devront être signées par les membres du comité de promotion.

### c. Le dispositif d'examen des dossiers par le comité de promotion

Les membres du comité de promotion émettent un avis sur l'ensemble des activités des candidats. Ils apprécient d'une part leur aptitude professionnelle (son activité présente) et d'autre part les acquis de leur expérience professionnelle (son activité passée). Les avis ont pour cotation A, B ou C, respectivement « très favorable », « favorable » et « réservé ».

### d. Les critères d'évaluation selon les LDG de l'établissement

#### **Appréciation sur les activités et les responsabilités de recherche**

- Production scientifique : nombre, qualité et régularité des publications ; adéquation avec les critères de science ouverte
- Coordination de projets de recherche contractuels nationaux et internationaux et action pour la valorisation
- Encadrement doctoral : nombre de thèses soutenues, taux encadrement, publications associées, etc.
- Rayonnement national et international : Conférences invitées présentées par le candidat, séminaires, organisation de conférences/colloques, participation à des comités scientifiques, participation à des jurys de concours, d'HDR et de thèse externes, activités éditoriales et relecture d'articles, participation à instances dirigeantes de sociétés savantes, activités d'expertises et de conseils
- Responsabilités managériales (laboratoire, équipe, plateformes...)
- Diffusion des savoirs et démarche de médiation scientifique (science et société).
- Développement de recherche et de projets de recherche favorisant l'interdisciplinarité.

#### **Appréciation dans l'investissement dans la pédagogie**

- Investissement dans les enseignements : nombre, volume, diversité des publics et des niveaux de formation, nombre d'étudiants
- Création de ressources, innovation et évolution des pratiques pédagogiques : date, niveau, ampleur (diplôme, UE, module) et nombre étudiants concernés par la création de formation ; dispositif de l'innovation pédagogique ; dispositif de la mise en évolution des pratiques pédagogiques (réflexivité)
- Responsabilités pédagogiques de groupes d'enseignements, d'année, de diplômes, participations à des commissions pédagogiques
- Encadrements de travaux d'étudiants : tutorat, encadrement des stages (nombre d'étudiants, soutenance, visites en entreprises) ; Encadrement de mémoires de master

- Développement de formation internationale (Erasmus, co-diplomation, enseignant invité, etc.) et/ou participation à des formations internationales : date, nombre d'étudiants, nombre de pays, fonction (gestion, participant)
- Actions vers l'orientation (JPO, visites lycée, etc.) et la réussite étudiante
- Actions pour le développement de la formation continue et en alternance

### **Appréciation de l'investissement dans les tâches d'intérêt général**

- Responsabilités statutaires au sein de l'établissement (vice-présidences, directions d'UFR, d'instituts ou d'unités de recherche ; charges de mission ; référents)
- Participation aux instances de l'établissement et travaux associés
- Investissement dans les conseils d'UFR, d'instituts ou de laboratoires de l'établissement
- Contributions aux réflexions collectives, groupes de travail en soutien à la trajectoire de l'établissement
- Exercice de responsabilités académiques de niveau national (CNU, HCERES, comité national des grands organismes de recherche (CNRS, IRD, etc.) et niveau de responsabilité (membre statutaire, membre délégué, membre du bureau, président, etc.)
- Participation à des jurys de recrutement de l'enseignement supérieur et de la recherche (membre, président).

## Chapitre 4. Les chaires de professeur junior

Mise en place par le décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche, dans le cadre de la loi de programmation pour la recherche, la Chaire de Professeur Junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs des universités. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent.

### 4.1. Présentation du dispositif

Les chaires ont pour objectif de recruter par contrat d'une durée de 3 à 6 ans des titulaires d'un doctorat dans le cadre d'un projet de recherche et d'enseignement. L'objectif, au terme de la CPJ, est celui d'une titularisation dans le corps des professeurs des universités. En conséquence, le projet de CPJ sera concerté et porté par l'unité de recherche d'accueil et la composante et le département de rattachement.

### 4.2. Stratégie de l'établissement en matière de fléchage des chaires de professeur junior

Conformément à la demande ministérielle, l'établissement définit une stratégie pluriannuelle pour ses demandes de chaires de professeur junior. Les profils sont définis en adéquation avec les priorités scientifiques et pédagogiques de l'établissement.

### 4.3. Modalités de sélection

Après appel à candidature, les candidats sont sélectionnés par une commission composée conformément aux dispositions de l'article 9 du décret n° 2021-1710. Le directeur du laboratoire ou son représentant en font partie.

Le projet sur lequel est opéré le recrutement doit s'inscrire dans la stratégie de l'établissement, dans des domaines de recherche qu'il convient de justifier. Il doit permettre, selon la circulaire :

- Soit de renforcer les forces de l'établissement sur des thématiques existantes ou sur des thématiques émergentes, en lien avec de nouveaux axes d'enseignement ;
- Soit de recruter un jeune chercheur sur des domaines scientifiques en développement ;
- Soit de recruter un EC plus confirmé sur des disciplines concurrentielles au plan international.

Une commission de sélection est mise en place par le Président sur proposition des Directeurs de laboratoire et de composante. La commission procède à l'examen des dossiers puis auditionne les candidats sélectionnés.

Elle est composée de 8 à 10 membres dont au moins 50% de spécialistes de la discipline dont un professeur d'une institution étrangère exerçant ses activités professionnelles à l'étranger et un professeur issu du département d'enseignement, au moins 50% d'extérieurs et 40% au moins de chaque sexe.

Outre l'examen des dossiers en lien avec le projet de recherche et d'enseignement présenté, la commission portera une attention particulière :

- à la dimension internationale du parcours du candidat (cursus accompli à l'étranger, collaborations scientifiques, publications, etc.) ;
- à la diversité de son parcours professionnel en dehors de l'Université de Perpignan au travers des différents contrats de travail réalisés dans un établissement public d'enseignement supérieur et/ou de recherche en France ou à l'étranger ou dans une structure de droit privé.

Les candidats retenus sont ensuite auditionnés. Les auditions peuvent comprendre une ou plusieurs mises en situation professionnelle dont les termes sont nécessairement portés à la connaissance des candidats lors de l'appel à candidature.

Après les auditions, la commission délibère et se prononce en fonction des mérites des candidats. Les mérites portent notamment sur la qualité, l'originalité et l'interdisciplinarité de ses activités, projets de recherche et d'enseignement mais également sur la motivation et la capacité d'encadrement scientifique et pédagogique, ainsi que sur la capacité à s'approprier et à développer le projet de recherche adossé à la Chaire.

La commission propose alors au Président le nom du candidat à recruter. Celui-ci, au regard de cette proposition et des appréciations portées sur l'ensemble des candidat.es auditionné.es, décide de recruter ou non, le candidat sur un contrat de chaire de professeur junior.

## Chapitre 5. Procédure relative à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants du second degré affectés à l'Université

Les personnels enseignants du 1er et du 2nd degré affectés au sein de l'université de Perpignan sont régis par les lignes directrices de gestion de l'établissement, qui doivent prendre en compte celles du Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) mais également les lignes directrices de gestion de l'académie.

### 5.1. Les modalités de promotion

Le MENJS assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades (hors corps des adjoints d'enseignement et des professeurs de chaires supérieures) :

- la classe normale (grade d'accueil),
- la hors-classe (grade de débouché),
- la classe exceptionnelle (grade sommital).

L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

L'avancement de grade (hors-classe, classe exceptionnelle) et l'accès à l'échelon spécial s'effectuent au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi.

Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

La politique de valorisation professionnelle du ministère vise également à permettre aux agents d'accéder à un corps supérieur - professeur de chaires supérieures, professeur agrégé, personnel de direction, personnel d'inspection – selon différentes voies : concours, liste d'aptitude, ou intégration.

Les conditions d'éligibilité aux avancements de grade ou de corps sont précisées en détails dans les lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS).

<https://www.education.gouv.fr/bo/20/Special9/MENH2028692X.htm>

### 5.2. Procédure

Compte tenu de la spécificité des corps des enseignants du 1er et du 2nd degré, les promotions sont prononcées par le ministre compétent ou la rectrice d'académie. L'établissement examine les dossiers de candidature et transmet un avis circonstancié à l'autorité compétente en matière d'avancement des enseignants du 1er et du 2nd degré.

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes, via le portail de services I-Prof.

I-Prof permet aux personnels :

- d'être avertis individuellement de leur promouvabilité et des modalités de la procédure,

- de constituer leur dossier/de candidater,
- de prendre connaissance des avis des évaluateurs et des appréciations du recteur/IA-Dasen les concernant,
- d'être informés de l'état d'avancement de leur candidature.

Dans ce cadre, les personnels doivent alimenter leur CV I-Prof dès leur entrée en fonction et tout au long de leur parcours professionnel. Le ministre/les recteurs/les IA-Dasen assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

L'établissement s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). Cet avis est systématiquement sollicité par l'autorité compétente pour fonder les décisions de promotion au choix.

Les enseignants de l'établissement bénéficient de la politique de formation des agents de l'Université de Perpignan et sont également éligibles aux dispositifs d'aménagement de service que l'Université octroie en vue de faciliter la réalisation des thèses de doctorat dans laquelle les enseignants sont engagés.

Aussi, ils sont éligibles aux contrats pour projet pédagogique (CPP) octroyés chaque année par le CAC-R de l'université.

### a. Aménagement de service des personnels du 2<sup>nd</sup> degré

- **Décret n°2000-552 du 16 juin 2000 relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur**

L'aménagement de service est accordé au titre de l'activité d'enseignement pour l'année universitaire. Aucune charge d'enseignement complémentaire ni aucun service supplémentaire pouvant donner lieu à l'attribution de primes liées à l'accomplissement d'un tel service ne peut leur être confié. Ces aménagements de service ne sont donc pas compatibles avec le versement d'heures complémentaires.

Il correspond à une décharge au minimum d'un tiers (128 HETD) ou au maximum de la moitié (192 HETD) des obligations de service annuelles des enseignants du second degré (384 HETD). L'aménagement est accordé annuellement.

#### Conditions et durée :

- Sont concernés : les personnels du second degré affectés à l'université PRAG, PRCE, PLP, Pr d'EPS
- Ne sont pas concernés : les enseignants du 1<sup>er</sup> degré.

Les enseignants du second degré doivent :

- Soit être inscrits en vue de la préparation du doctorat : la durée maximum de l'aménagement de service, en cas de renouvellements annuels, est de 4 années,
- Soit être titulaires d'un doctorat ou d'un titre jugé équivalent :
  - soit préparer un concours d'accès à un corps d'enseignant-chercheur ou de chercheur ;
  - soit poursuivre des travaux de recherche antérieurement engagés.

La durée maximum de l'aménagement de service est alors d'1 année. Les enseignants du second degré ayant déjà bénéficié d'un aménagement de service pendant 4 ans pour préparation du doctorat ne peuvent pas y prétendre pour une 5ème année à l'issue de l'obtention de leur doctorat.

#### Modalité d'attribution

Le conseil d'administration de l'université fixe chaque année un contingent d'heures d'aménagement pour l'ensemble de l'établissement.

Le président décide des attributions ou renouvellements individuels, dans la limite du contingent fixé, sur proposition du conseil académique restreint aux enseignants après avis :

- du directeur de la composante, ou de la structure en tenant lieu, dans laquelle l'intéressé assure son enseignement,
- du directeur de l'école doctorale concernée ou, à défaut, du directeur de la l'école doctorale, et, pour les renouvellements, du rapport sur l'état d'avancement des travaux de recherche menés.

#### Dossier de candidature à constituer

- Une lettre de motivation adressée au président de l'université,
- La déclaration de candidature ci-jointe dûment remplie et signée par les autorités utiles.

et, selon la situation du candidat :

- Pour les candidat-e-s inscrit-e-s en doctorat :
  - Une attestation d'inscription en doctorat
  - L'avis du directeur ou de la directrice de thèse
- Pour les candidat-e-s titulaires d'un doctorat :
  - Une attestation de détention du doctorat,
  - Un dossier scientifique de 2 pages maximum résumant les activités justifiant une demande d'aménagement de service
  - L'avis du directeur ou de la directrice du laboratoire de rattachement.

### **5.3. Modalités d'information des résultats et voies et délais de recours**

#### **5.3.1. Modalités d'information**

La Direction des ressources humaines se tient à disposition des agents candidats pendant toute la durée de la campagne d'avancement. A la réception des résultats définitifs des promotions transmises par le Ministère ou le Rectorat, les candidats promus et non promus sont informés individuellement, par courrier signé par le Président. Ultérieurement, un arrêté ministériel de promotion indiquant le reclassement dans le nouveau grade/corps leur sera adressé. La promotion sera prise en charge après réception de l'arrêté, avec effet rétroactif à compter de la date de promotion effective.

#### **5.3.2. Voies et délais de recours**

Les fonctionnaires qui se voient refuser un avancement ou une promotion peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix

pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre de telles décisions individuelles défavorables (article 33 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

Les décisions défavorables relatives aux promotions et avancement peuvent faire l'objet d'un recours administratif (gracieux ou hiérarchique), puis d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif. Le recours gracieux doit être présenté auprès du chef d'établissement, en l'occurrence le Président de l'Université Perpignan Via Domitia.

Les délais de recours courent durant les deux mois qui suivent la date de réception par l'agent de la grille d'évaluation le concernant.

## Chapitre 6. Procédure relative au recrutement et renouvellement des contractuels enseignants

Les personnels enseignants contractuels relèvent de régimes réglementaires et statuts : les enseignants associés (Professeurs associés ou maîtres de conférences associés, dénommés PAST-MAST) ; les enseignants contractuels sur support vacant du second degré ; les enseignants-chercheurs et enseignants dispositif LRU.

### 6.1. Les enseignants-chercheurs associés (PAST – MAST)

Références : Décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités ; Décret n° 91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ; Décret n° 2007-772 du 10 mai 2007 relatif à la rémunération des personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ; Arrêté du 10 mai 2007 relatif à la rémunération des personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Les enseignants-chercheurs associés sont des personnalités issues du milieu professionnel dont le recrutement doit permettre à l'établissement de porter une réelle collaboration entre le monde socio-économique et le milieu universitaire. Le portage de cette collaboration doit être priorisé par rapport au besoin d'un potentiel d'encadrement pédagogique. Les enseignants-chercheurs associés sont recrutés, au-delà de leurs compétences professionnelles, en priorité pour leur réputation professionnelle et leur bonne insertion dans les réseaux professionnels.

L'association est une situation qui permet à un professionnel d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur à mi-temps. L'université de Perpignan a recours à des personnels associés en service temporaire uniquement à mi-temps. Ces professionnels confirmés viennent renforcer les champs de compétences des structures en apportant leurs savoir-faire ainsi que leurs connaissances du terrain et des milieux professionnels considérés.

Les enseignants-chercheurs associés invités quant à eux sont des enseignants-chercheurs exerçant dans des pays étrangers et invités dans l'établissement.

L'université de Perpignan fait le choix de ne recruter que des PAST – MAST à mi-temps.

#### 6.1.1. Critères et modalités de recrutement

Les enseignants associés à mi-temps sont des personnalités française ou étrangère qui doivent justifier d'une activité professionnelle principale (autre que d'enseignement) et d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée.

Les enseignants associés ne sont pas des personnels titulaires de l'enseignement supérieur assimilés aux EC mais des personnels contractuels.

#### Critères de recrutement des enseignants associés à mi-temps :

Conditions de diplôme : pour les enseignants associés à mi-temps, aucune condition de diplôme n'est exigée.

#### A. Conditions d'expérience professionnelle :

Les candidats de nationalité française ou étrangère doivent justifier depuis au moins trois ans :

- d'une activité professionnelle principale, autre que l'enseignement et devant être stable et financièrement suffisante, pendant toute la durée de l'association, afin de leur assurer des revenus réguliers. Le niveau de rémunération de l'activité constitue, plus que le nombre d'heures effectuées, un critère déterminant pour apprécier si l'activité peut être regardée comme principale. Cette rémunération doit donc être supérieure à celle de maître de conférences ou de professeur associés, suivant le cas.
- d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée.

Ces deux conditions sont cumulatives.

S'il s'agit d'agents publics, ces derniers doivent obtenir une autorisation de l'autorité hiérarchique dont ils relèvent.

#### B - Incompatibilité :

- Les agents publics exerçant dans un établissement d'enseignement ou de recherche ne peuvent être nommés enseignants associés à mi-temps ;
- L'exercice des fonctions de professeur des universités associé est incompatible avec l'exercice d'une fonction parlementaire.

Les enseignants associés ne doivent pas être atteints par la limite d'âge (67 ans). Dès lors qu'elle est atteinte, l'université ne peut pas les renouveler dans leurs fonctions de PAST. Ils peuvent bénéficier de la prolongation de 10 trimestres (sous conditions) mais ne peuvent prétendre au surnombre.

#### Modalités de recrutement

Le recrutement ou le renouvellement d'un enseignant associé (PAST ou MAST) doit être justifié par des éléments permettant d'évaluer les apports de ce type de recrutement comparativement à celui des vacataires externes de l'université et leur intérêt pour la qualité de l'offre de formation de la population étudiante, ainsi que pour les thématiques des unités de recherche, dans le respect des règles en matière de conditions de recrutement et des contraintes budgétaires.

Le support de poste doit avoir fait l'objet, en amont, d'une demande de maintien, de fermeture ou de transformation (si le besoin en matière de profil a évolué) dans le cadre de la campagne d'emplois. Le support de poste doit être associé à une section CNU identifiée, adossé à un département de formation de composante et un laboratoire de recherche. La composante doit définir un profil de poste en associant un argumentaire circonstancié. La demande est arbitrée en campagne d'emplois.

Si la demande est validée, le circuit du recrutement est le suivant :

- Les profils de poste font l'objet d'une publication sur le site internet de l'Université de Perpignan.
- Le service RH étudie la recevabilité et des conditions par le service RH (cf. dossier de candidature).
- Un collège ad hoc est constitué. Il a pour mission d'analyser les candidatures. Ce collège ad hoc est composé de la façon suivante :

- Le directeur de la composante ou son représentant,
- Le directeur du laboratoire ou son représentant,
- Deux enseignants-chercheurs de la discipline ou d'une discipline associée désignés par le directeur de département ou le président de la section.

Le collège est présidé par l'un de ses membres et chargé de proposer une liste de candidats au conseil de composante.

- Le CAc, en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui correspondant aux fonctions auxquelles il est postulé, rend un avis.
  - Référence : article 2 du décret n° 85-733
- L'indice de rémunération est fixé par arrêté du président sur proposition du conseil d'administration de l'établissement.
  - Référence : article 1 du décret n° 2007-772

### 6.1.2. Obligations de service

L'enseignant associé doit justifier d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée. Le service de l'enseignant associé doit se réaliser dans des formations conduisant à la délivrance d'un diplôme national à finalité hautement professionnalisantes (BUT, licences professionnelles et masters).

« Les intéressés sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche d'une durée égale à la moitié de celle qui s'applique aux personnels titulaires de même catégorie ». (art. 9, 2<sup>o</sup> alinéa du décret n° 85-733 du 17.7.85 modifié). Cela implique donc que les enseignants associés sont assimilés aux enseignants-chercheurs de même catégorie, dans la limite du mi-temps de service et ont les mêmes obligations de service. Leur service est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 64 heures de cours magistral ou 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques, ou toute autre combinaison équivalente, et pour moitié d'une activité de recherche ou autres formes d'engagement dans l'établissement, correspondant à 402 heures.

#### \* Obligations en matière d'enseignement

Ces personnels associés à mi-temps, doivent assurer dans le cadre des programmes pédagogiques 96 H d'enseignement (équivalent TD) en présence des étudiants, auxquelles s'ajoutent les charges d'examens ou de concours (préparation de sujet, surveillance, corrections, participation aux délibérations et aux jurys), les contacts nécessaires avec les étudiants en dehors des enseignements, ainsi que les réunions de l'équipe pédagogique à laquelle ils sont rattachés, où ils doivent apporter des informations et des réflexions d'ordre professionnel (professionnalisation des études, stages, insertion des étudiants, etc...).

#### \* Obligations en matière de recherche ou, le cas échéant, d'autres activités de portage de l'association entre le milieu professionnel et le milieu universitaire

- **Recherche :**

Certains PAST peuvent participer aux activités de recherche du laboratoire dont ils dépendent, s'ils ont les compétences requises ; ils interviennent notamment dans les activités de transfert de technologie et participent à la mise en relation des laboratoires avec les milieux industriels.

- **Autres activités en soutien de la collaboration milieu professionnel – milieu universitaire :**

A défaut de réelles participations à la recherche, les PAST doivent impérativement s'impliquer dans l'établissement en développant la liaison entre le département de formation qui les accueille et le milieu professionnel auquel ils appartiennent par leur activité principale, notamment en prenant en charge des missions au-delà de leur service d'enseignement : assurer le placement des étudiants en stage ou en apprentissage, participer à l'encadrement de projets, s'investir dans l'insertion professionnelle des étudiants, ou encore contribuer à la collecte de la taxe d'apprentissage.

En début de contrat (ou de renouvellement de contrat), la personne nommée définit ses engagements vis-à-vis de l'établissement en regard à son profil (investissement dans la recherche ou dans d'autres types d'activités de collaboration entre l'établissement et le monde socio-économique). Cet engagement est stipulé dans la « Charte de l'enseignant associé » qu'il devra signer.

Les enseignants-chercheurs associés peuvent percevoir des heures complémentaires dans la limite de 48 HETD pour un associé à mi-temps.

### **6.1.3. Durée des fonctions**

#### Les maîtres de conférences associés à mi-temps

Ils sont nommés pour une période de trois ans par arrêté du Président de l'université (seuls les PR associés sont nommés par décret ministériel) suivant la procédure prévue à l'article 2 du décret n° 85-733 du 17 juillet 1985, modifié.

Cette nomination peut être renouvelée dans les mêmes conditions, pour une durée qui ne peut être supérieure à trois ans, au vu d'un rapport d'activité d'enseignement et de recherche et selon les modalités prévues à l'article 2 du décret n° 85-733 du 17 juillet 1985, modifié.

Les maîtres de conférences associés à mi-temps sont renouvelés par arrêté du président.

#### Les professeurs associés à mi-temps

Les professeurs associés à mi-temps sont nommés par décret ministériel. Ils peuvent être renouvelés dans leurs fonctions, par arrêté du président, dans la limite de 9 ans. A l'issue des 9 ans de fonction, la prolongation des fonctions passe obligatoirement par un nouveau décret de nomination.

**IMPORTANT** : Malgré les possibilités de renouvellement, garder en mémoire l'esprit de l'association : l'objectif d'une réelle collaboration entre les personnalités issues du milieu professionnels et le milieu universitaire doit être priorisé par rapport aux besoins d'un potentiel d'encadrement. [Guide de gestion des carrières des personnels enseignants-chercheurs – DGRF A2-1, mai 2022].

Les enseignants associés ne peuvent pas prétendre à un CDI. Malgré son renouvellement, le contrat reste à durée déterminée. En effet, ils ne peuvent pas bénéficier de la « cédésation » prévue à l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. En outre, les dispositions prévues par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses

dispositions relatives à la fonction publique, notamment celles de l'article 8, ne s'appliquent pas aux enseignants associés.

#### Fin de contrat

Toute cessation d'activité professionnelle principale entraîne de plein droit la cessation de leurs fonctions d'associés à la fin de l'année universitaire en cours. Un contrôle régulier est réalisé à cet effet par les services de la DRH. Les autres motifs de fin de contrat sont les mêmes que pour les personnels contractuels : démission, licenciements disciplinaires (compétences exclusives des CAC-r) ou motif d'intérêt général (besoin d'enseignement inexistant suite à une nouvelle politique menée par l'établissement...).

#### **6.1.4. Modalités de renouvellement**

Le renouvellement d'un MAST ou d'un PAST est tout d'abord arbitrée lors de la campagne emploi annuelle. En cas d'avis favorable à un premier renouvellement, un dossier de renouvellement est adressé par le service RH à l'enseignant-chercheur associé occupant l'emploi. Il n'est pas de droit et est conditionné par :

- 1) le respect de l'obligation de service ;
- 2) l'effectivité du portage de la collaboration entre le milieu professionnel et le milieu universitaire.

A partir de la fin du premier renouvellement (6 ans), le profil de poste du support poste doit être réactualisé, notamment en fonction de l'évolution des besoins de la formation. Le renouvellement se réalise dans les mêmes conditions que le premier recrutement (Cf. supra p. 30).

#### Rapport d'activités d'enseignement et de recherche

Lors de sa demande de renouvellement, l'enseignant associé doit établir un rapport d'activités synthétique dans lequel il décrit ses activités d'enseignement et ses autres activités portant la collaboration entre l'établissement et le monde socio-économique (recherche ou autres activités). Dans ce rapport, l'enseignant associé doit objectiver son investissement pédagogique et scientifique, et tout particulièrement les conséquences positives de son interface entre le milieu professionnel et le milieu universitaire (modalités d'investissement dans le placement de stagiaires, d'apprentis, les effets de réseaux en lien avec la politique de l'établissement (Fondation universitaire, SIPE, etc.).

Ce rapport d'activité est envoyé au service RH qui le transmet au président de l'université, au directeur de la composante, au responsable du département de formation et au directeur de laboratoire afin qu'ils évaluent la candidature au renouvellement.

Au regard du rapport d'activités, le directeur de la composante, le responsable du département de formation ou du président de section et le directeur de laboratoire émettent un avis individuel circonstancié correspondant aux cotations suivantes : Très favorable ; Favorable ; Réservé ou Non évaluable. La cotation « Non évaluable » concerne en particulier le directeur de laboratoire si l'enseignant-associé n'est pas impliqué dans la recherche. L'avis du responsable de formation ou du président de section doit, en toute hypothèse, apprécier les conséquences concrètes de l'interface que l'enseignant associé a mis en œuvre entre le milieu professionnel et le milieu universitaire (modalités d'investissement dans le placement de stagiaires, d'apprentis, les effets de réseaux en lien avec la politique de l'établissement (Fondation universitaire, SIPE, etc.).

### Examen de la demande de renouvellement en CAc-R

Le conseil académique en formation restreinte désigne deux enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à celui correspondant aux fonctions auxquelles il est postulé pour examiner la demande de renouvellement. Au regard du rapport d'activité, chaque rapporteur émet un avis circonstancié correspondant aux cotations Très favorable ; Favorable ; Réservé.

Ces avis, recueillis par la direction des ressources humaines, sont communiqués au président.

#### **6.1.5. Rémunération**

Les enseignants-chercheurs associés à mi-temps de l'établissement occupent des emplois de PAST sur financement d'état configuré chacun en 0.5 ETP. Au moment de leur première nomination, ils sont rémunérés ainsi :

- indice brut 253 pour un MCF à 50% soit INM 366,
- indice brut 453 pour un PR à 50% soit INM 413.

Il n'est pas possible de modifier l'indice de rémunération en cours de contrat. La rémunération peut être réévaluée tous les 3 ans, après avis du conseil d'administration restreint.

Les enseignants-chercheurs associés ne sont pas éligibles au REH.

#### **6.2. Les enseignants contractuels sur support vacants du second degré**

Références : Décret n° 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels ; Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ; Décret n° 92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur ; Décret n° 93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur ; Arrêté du 29 août 1989 modifié fixant la rémunération des professeurs contractuels ; Arrêté du 29 août 2016 portant application du 1er alinéa de l'article 8 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement [...].

Il n'est pas prévu de dispositif d'avancement pour les enseignants contractuels.

#### **Modalités de recrutement :**

Les candidats doivent justifier d'un titre ou diplôme permettant de pouvoir se présenter au concours de recrutement d'un enseignant titulaire de grade équivalent. En conséquence, les candidats doivent détenir un diplôme de niveau 6, a minima une licence (bac+3) ou titre équivalent.

Les enseignants contractuels sur support vacant du second degré sont recrutés par le Président de l'université sur proposition de la composante, par contrat à durée déterminée sur un support vacant de titulaire (PRAG ou PRCE). Ces recrutements sont validés lors de la campagne emploi, lorsqu'il est décidé de laisser un poste de titulaire vacant ; dans le cas d'une modification de l'offre de formation ou de l'évolution du nombre d'étudiants par exemple.

Les profils de poste font l'objet d'une publication sur le site internet de l'Université de Perpignan.

#### **Durée des fonctions :**

La durée du contrat peut être variable selon le besoin : de 1 à 12 mois au maximum. Le contrat peut être conclu à temps complet ou incomplet. Il peut être renouvelé dans la limite de six années.

A l'issue des 6 ans, l'établissement doit proposer à l'agent un contrat à durée indéterminée. Les obligations de service sont les mêmes que celles des enseignants titulaires du second degré soit 384 HETD annuelles pour un temps complet.

Si les enseignants contractuels exercent leurs fonctions à temps incomplet ou partiel, leurs obligations de services sont calculées au prorata de leur quotité de travail.

Les professeurs contractuels du second degré sont soumis aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de leur enseignement.

L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire, ni à une réduction de leurs obligations de service. Seuls les enseignants contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée (CDI) sont éligibles au Référentiel des Equivalences Horaires (REH).

#### **Fin de contrat et renouvellement de contrat**

Les cas de fin de contrat sont identiques à celles des agents contractuels (décret 86-83). Ils sont éligibles à l'indemnité de fin de contrat instauré par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique sous réserve de remplir les conditions mentionnées dans ce document.

S'agissant d'emplois de titulaires occupés par des agents contractuels, les demandes de renouvellement de poste sont, en principe, étudiées dans le cadre de la campagne emploi annuelle. Le responsable de la composante est tenu d'informer l'agent des décisions arbitrées en campagne emploi.

En cas de décision favorable, les composantes indiquent leur souhait de renouveler ou pas l'agent lors d'un entretien de fin de contrat. Il informe également le service RH de la demande formulée par le biais du formulaire « fiche argumentaire » disponible en annexe 2.

Les décisions de renouvellement sont validées par le conseil de composante avant validation par la direction.

#### **Rémunération :**

L'UPVD se dote d'une grille de positionnement salarial au moment du recrutement, adaptée selon la justification de 3 niveaux de diplôme : licence, Master et doctorat. Elle figure ci-dessous.

Le positionnement dans cette grille au moment du recrutement est réalisé par le bureau de gestion des agents contractuels sur présentation des justificatifs par l'agent recruté.

Echelon	INM	Salaire brut Mensuel	Entrée dans la grille Au recrutement
1	395	1 944 €	Diplôme niveau 6 (Licence)
2	446	2 195 €	Diplôme niveau 7 ( Master)
3	466	2 294 €	Diplôme niveau 8 (Doctorat)

L'UPVD instaure une évolution de carrière et donc de rémunération pour les agents contractuels enseignants en CDI sur support vacant du 2nd degré au rythme d'un échelon tous les 3 ans, traduite dans la grille présentée, ci-dessous,

Rémunération des professeurs contractuel en CDI			
Echelon	INM	Salaire brut Mensuel	Durée
1	395	1 944 €	3 ans
2	446	2 195 €	3 ans
3	466	2 294 €	3 ans
4	483	2 377 €	3 ans
5	497	2 446 €	3 ans
6	524	2 579 €	3 ans
7	562	2 766 €	3 ans
8	595	2 929 €	3 ans
9	634	3 121 €	3 ans
10	678	3 337 €	---

A compter du 1er septembre 2024, date d'entrée en vigueur du présent protocole, les enseignants contractuels en CDI seront reclassés dans cette grille à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

Un réexamen de la rémunération sera réalisé tous les trois ans, à l'issue d'un entretien d'évaluation mené par le responsable de la structure d'affectation. Cet entretien donne lieu à un compte rendu formalisé, dont le modèle se trouve en annexe 4. Ce document

est ensuite transmis au bureau de gestion des agents contractuels pour validation par le président de l'établissement.

Les enseignants contractuels ne peuvent bénéficier des primes statutaires des titulaires. Ils peuvent réaliser des heures complémentaires dans la limite d'un demi service soit 192 HETD annuelles.

Dans le cadre du dialogue social, un groupe de travail va être mis en place pour définir et rédiger un protocole de gestion des enseignants contractuels afin de cadrer le recours aux enseignants contractuels.

### **6.3. Les enseignants-chercheurs et enseignants contractuels sur dispositif LRU**

Référence : Code de l'Education article L954-3 ; L952-6-1 ; et L712-9 ; Décret 86-83 du 17 janvier 86 modifié ; Circulaire ministérielle n° 2012-0009 du 30 avril 2012 relatives au congés légaux des enseignants chercheurs et autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur.

Les enseignants-chercheurs recrutés sur dispositif LRU sont recrutés sur la base de financement de la masse salariale correspondante sur ressources propres (apprentissage, etc.). Ils sont recrutés pour une année, renouvelable une seule fois.

#### **Objet du contrat :**

Le recrutement MCF LRU a pour objet d'assurer des fonctions d'enseignement et de recherche dans le cadre d'un contrat passerelle vers une carrière d'enseignant chercheur pour un docteur ou une docteure

**Public concerné :** Lors de la demande, la structure précisera les conditions de diplôme souhaité en fonction de la spécialité enseignée dans le cadre du poste proposé. A minima le diplôme de doctorat est exigé.

#### **Obligations de services :**

192 HETD d'enseignement et 800 h effectives de recherche (même service que les enseignants-chercheurs titulaires)

#### **Modalités de recrutement :**

La composante qui fait la demande de recrutement s'assure en amont de la disponibilité de la masse salariale sur fonds propres suffisante permettant de financer le support. Elle définit, en relation avec le laboratoire accueillant le support pour la partie recherche, la fiche de poste.

Une fois le recrutement validé par la direction, le bureau de gestion des agents contractuels établit le calendrier de mise en œuvre.

La publication se fait sur le site de l'UPVD, la durée idéale recommandée est de 30 jours.

Le bureau de gestion des agents contractuels vérifie la recevabilité des candidatures. Il adresse au président du comité de sélection les documents nécessaires aux opérations de recrutement ainsi que les dossiers recevables.

A l'issue des réunions des CdS, le bureau de gestion des agents contractuels prépare le classement et les documents nécessaires pour la validation du CAc-R. Une fois le classement validé, le bureau de gestion des agents contractuels contacte le lauréat ainsi que les candidats non retenus. Il procède aux opérations de prise en charge administrative et financière.

### **Passage devant les instances :**

- 1er conseil académique restreint aux EC pour validation de la fiche de poste et la composition du comité de sélection (CdS) ;
- Publication du(es) poste(s) vacant(s) : délai préconisé : 30 jours ;
- Travaux du CdS : 2 réunions : sélection des dossiers et audition : 30 jours ;
- 2nd conseil académique restreint aux EC pour validation du classement proposé par le comité de sélection.

### **Composition du Comité de sélection :**

La composition du comité de sélection est proposée conjointement par le Directeur de l'unité de recherche et le Directeur de l'UFR.

Il est composé de 4 à 6 membres, titulaires de l'établissement, de grade au moins équivalent au grade visé (MCF ou PR) selon les modalités suivantes :

- Au moins deux membres enseignants-chercheurs de la discipline / CNU ;
- la moitié au moins des membres extérieurs à l'établissement ;
- le respect parité Hommes/Femmes (en conformité avec la répartition préconisée pour chaque section du CNU).

Quorum : Le CdS siège valablement si trois membres sont présents dont au moins la moitié des présents sont extérieurs à l'établissement.

### **Durée du contrat :**

- Contrat à durée déterminée d'un an renouvelable 1 fois (après proposition du conseil de composante et validation par le CAC-R)
- Durée maximale : 2 ans
- Période d'essai : 2 mois
- Préavis démission : 1 mois
- Congés légaux : en fonction du calendrier universitaire, comme les enseignants-chercheurs titulaires

### **Renouvellement :**

Le renouvellement du contrat (une seule fois) est soumis à la production d'un rapport d'activités synthétique concernant les investissements pédagogique et de recherche. Ce rapport est transmis au CAC -R.

### **Financement :**

- Emploi sur ressources propres et sur poste vacant

### **Rémunération :**

- INM 474 : correspondant à l'échelon 1 de la grille des MCF titulaires
- Indemnité de fin de contrat : non éligibles si la durée du contrat est supérieure à un an
- Prime PRES : non éligibles
- RIPEC : non éligibles
- Heures complémentaires limitées à 64 HETD
- Décharge de service : non autorisée

## **Chapitre 7. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière**

L'accompagnement des personnels dans le cadre des évolutions professionnelles est un enjeu important de l'établissement.

La direction des ressources humaines est l'interlocuteur privilégié pour le mettre en place et donner les outils et les ressources nécessaires pour que les agents soient pleinement acteurs de leur carrière professionnelle. Il est à noter que les personnels encadrants ont également un rôle d'accompagnement des agents placés sous leur responsabilité.

En outre, via son Pôle d'Accompagnement à la Pédagogie et au Numérique (PAPN), le service Platinum accompagne la communauté universitaire et particulièrement les enseignants dans leur développement professionnel, en fournissant des outils et méthodes modernes, basés sur les résultats de la recherche en éducation mais aussi en promouvant leur réflexion sur leurs pratiques pédagogiques et les possibilités de transformation de celle-ci.

L'accès aux dispositifs règlementaires des délégations et CRCT-CPP est également une mesure d'accompagnement permettant de consolider le volet recherche ou enseignement du dossier.

### **7.1. Les dispositifs de formation des enseignants et des enseignants-chercheurs**

#### **7.1.1. L'accompagnement par la Direction des Ressources Humaines**

La Direction des ressources humaines contribue à l'accompagnement professionnel des enseignants et enseignants-chercheurs par la mise en place et la coordination de dispositifs de formation.

Les maîtres de conférences stagiaires bénéficient durant leur année de stage d'une formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier.

Concernant les enseignant.es-chercheur.es, en application de l'article 18-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, un suivi de carrière des enseignants-chercheurs est réalisé par le conseil national des universités. Pour accompagner les enseignants-chercheurs, l'Université prend en considération les avis du CNU quand ceux-ci leurs sont communiqués.

En outre, chaque année, la Direction des ressources humaines, via son service de Formation des personnels, propose un plan de formation reposant sur un ensemble varié de modules de formation.

#### **7.1.2. L'offre de formation du PAPN**

Chaque année, le service d'accueil du PAPN communique l'offre de formation.

### **7.2. Les dispositifs de congés pour formation et recherche**

L'accès aux dispositifs règlementaires des délégations et CRCT-CPP est une mesure d'accompagnement permettant de consolider le volet recherche ou enseignement du dossier.

### 7.2.1. Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)

Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche. Il permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois.

Le CRCT au titre du Conseil National des Universités (CNU) est accordé par cette instance après avis du Président de l'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat.

Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du Conseil Académique restreint.

**Les enseignants-chercheurs concernés et intéressés par le congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) doivent obligatoirement formuler leur demande au titre du CNU et de l'établissement.**

#### a. Les conditions et les modalités d'attribution des CRCT : règles générales

Les enseignants-chercheurs titulaires en activité peuvent bénéficier d'un CRCT d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passés en position d'activité ou de détachement ; toutefois, un agent nommé depuis au moins trois ans peut bénéficier d'un CRCT ;

Le CRCT est accordé pour une durée de six mois à l'Université de Perpignan ;

Un enseignant ayant déjà obtenu un CRCT d'un an doit attendre six ans avant de pouvoir demander un nouveau CRCT, quelle que soit sa durée.

Pendant ce congé, les enseignants-chercheurs conservent la rémunération correspondant à leur grade. Toutefois, ils ne peuvent la cumuler avec une rémunération publique ou privée. Ils sont exclus du bénéfice de l'indemnité fonctionnelle du RIPEC (C2). En revanche, ils conservent l'indemnité statutaire du RIPEC (C1) et peuvent bénéficier de la prime individuelle du RIPEC (C3).

Une fraction des CRCT est attribuée en priorité aux enseignants-chercheurs qui ont effectué pendant au moins quatre ans des tâches d'intérêt général ou qui ont conçu ou développé des enseignements nouveaux ou des pratiques pédagogiques innovantes.

Un CRCT, d'une durée de six mois, peut être accordé après un congé de maternité ou congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur. Cette possibilité a pour but de permettre à l'enseignant-chercheur de reprendre sa recherche dans les meilleures conditions après un congé de maternité ou un congé parental.

#### b. Le dispositif mis en place à l'Université de Perpignan

##### *1. Procédure dématérialisée de demande de CRCT*

Ce dispositif fait l'objet d'une procédure dématérialisée spécifique de dépôt des candidatures et de traitement des dossiers dans le portail Galaxie.

Les dossiers de demande de CRCT sont transmis au service ressources humaines qui les transmet ensuite, sous réserve de recevabilité, au CAC restreint. Les demandes doivent comporter :

- Une présentation synthétique du parcours professionnel.
- Un projet scientifique détaillé présentant :

- Les motifs de la demande de CRCT : sujet, originalité, problématique, méthodologie, thématique, plan de travail... ;
- Le type de production et de rendu envisagé : articles, ouvrages, rapports, HDR...
- En cas de conversion thématique, il appartient au candidat de montrer en quoi la reconversion envisagée est pertinente et justifiée.
- Un projet d'aménagement des charges d'enseignement et d'administration, avec indication du semestre concerné.
- Un CV détaillé
- Peuvent être joints en annexe, le cas échéant, une invitation par un laboratoire ou une institution, un contrat d'édition...

### 2. Les critères d'attribution et modalités d'évaluation de la demande

#### L'audition des candidats

Les candidats au CRCT doivent venir présenter leur dossier et projet scientifique en séance du conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs.

#### Les critères d'attribution

Les membres du CAC siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés, d'un rang au moins égal à celui détenu par l'intéressé produisent sur chaque dossier un avis argumenté via une fiche d'analyse mis à leur disposition, en distinguant les points forts du projet scientifique, éventuellement les points faibles, et en tenant compte de l'engagement durable du candidat dans les fonctions collectives.

Les demandes sont traitées en considérant notamment :

- Les perspectives d'avancement dans la carrière (par exemple, préparation d'une HDR) ;
- La qualité scientifique du projet et son adéquation au projet d'établissement, notamment :
  - la faisabilité du projet sur 6 mois,
  - Les besoins de recherche nécessitant une enquête de terrain (donc du temps),
  - L'éventuelle inscription du projet dans un programme de recherche plus vaste (en amont ou en aval),
- La qualité du parcours scientifique du candidat mais également ses implications dans des tâches d'encadrement pédagogique et administratif au cours des années qui précèdent la demande de CRCT.

Ne peuvent être considérés, à eux seuls, comme des motifs suffisants pour l'attribution d'un congé :

- L'achèvement d'un ouvrage ou d'un article ;
- La reprise un projet de recherche antérieur, individuel ou collectif.

#### Les modalités d'évaluation de la candidature

Les membres du CAC restreint après avoir auditionné chaque candidat se réunissent et arrêtent une proposition de classement des candidats retenus.

En fonction du nombre de CRCT voté par le CA, les demandes de CRCT peuvent être accordées par le Président de l'établissement, sur la base de l'avis du CAC siégeant en

formation restreinte aux enseignants- chercheurs et assimilés, d'un rang au moins égal à celui détenu par l'intéressé, et après consultation de la composante, notamment en ce qui concerne son fonctionnement en l'absence du candidat.

Dans l'hypothèse où le candidat a conjointement présenté une demande au titre du CNU et qu'un CRCT lui a été attribué à ce titre, la demande formulée à l'établissement ne sera pas examinée.

A l'issue du congé et dans un délai de 2 mois maximum, les bénéficiaires devront adresser au Président de l'établissement un rapport d'activité qui sera soumis au Conseil académique siégeant en formation restreinte. Ce rapport, devra contenir :

- Une brève présentation de la (ou des) thématique(s) de recherche ainsi qu'un rappel du projet présenté initialement ;
- Un descriptif détaillé des activités menées et des publications réalisées.

#### **7.2.1.1. Le Congé pour Recherche d'Excellence (CREx)**

L'Université de Perpignan Via Domitia développe une politique de recherche qui permet de promouvoir et d'accompagner la diversité des recherches. Elle entend poursuivre l'accompagnement de ses chercheurs et laboratoires vers l'excellence scientifique et leur permettre de répondre à des programmes nationaux et internationaux. Pour cela, l'UPVD met en place un Congé pour Recherche d'Excellence (CREx), en appui à ses Enseignants chercheurs pour le montage de projets de candidatures ERC (European Research Council, <https://erc.europa.eu/homepage>), IUF (Institut Universitaire de France, <https://candidatures.iufrance.fr/accueil.html>) ) ou Horizon Europe <https://www.horizon-europe.gouv.fr/> avec l'accompagnement d'un comité de mentors constitué d'anciens lauréats des laboratoires de l'UPVD. Ce comité pourra aider les collègues dans le montage, le suivi et l'évaluation interne de leurs projets et émettra un avis au CAC qui examinera les dossiers selon la même procédure que pour les CRCT.

Ce nouveau dispositif qui sera déployé en 2024, a pour objectif d'aider les candidats dans le montage et la rédaction de leurs projets et leur permettra de maximiser leur chance de succès sur ces appels très compétitifs. Ce congé de recherche dit d'excellence qui correspond à un semestre de décharge complète d'enseignement (au premier ou au second semestre) s'inscrit dans le cadre d'une campagne annuelle qui se fera uniquement en phase locale et sera comptabilisé sur le contingent des CRCT établissement.

#### **Les modalités d'attribution**

Les membres du CAC siégeant en formation restreinte aux enseignants- chercheurs et assimilés, d'un rang au moins égal à celui détenu par l'intéressé, émettent un avis circonstancié sur le dossier en prenant en compte les rapports fournis par 2 experts du comité des mentors spécialistes du domaine, qui auraient accompagné le candidat et peuvent attester de l'excellence de la candidature. A l'issue de cette première étape, le candidat sera auditionné par le CAC Restreint et un avis définitif sur l'octroi ou non du congé sera donné. Dans le cas de plusieurs candidatures, une proposition de classement sera faite.

Les demandes de CREx peuvent être accordées par le Président de l'établissement, sur la base de l'avis du CAC Restreint.

### 7.2.2. Le Congé pour Projet Pédagogique (CPP)

Un dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur a été mis en œuvre et traduit l'engagement en faveur de la reconnaissance de l'investissement pédagogique des personnels enseignants.

Personnels concernés :

- les professeurs des universités et les personnels assimilés ;
- les maîtres de conférences et les personnels assimilés ;
- les professeurs titulaires des premier et second degrés affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur

Ces personnels doivent être titulaires et en position d'activité dans l'établissement. La mise en délégation est incompatible avec le bénéfice d'un CPP.

Durée du congé pour projet pédagogique :

- Six mois par période de 3 ans passé en position d'activité ou de détachement
- Douze mois par période de 6 ans passé en position d'activité ou de détachement (un 1er congé de 12 mois peut être obtenu par un enseignant nommé après au moins 3 ans dans un établissement d'enseignement supérieur).

Ces périodes ne sont pas fractionnables.

#### a. Critères d'évaluation des dossiers

Les projets pédagogiques sont examinés par le Conseil Académique restreint après avis consultatifs de la composante et du PAPN du service Platinium.

Les critères de sélection des bénéficiaires sont les suivants :

- **1. Cohérence, faisabilité et soutenabilité du projet :**
  - Pertinence du projet pédagogique (contexte, public visé, diagnostic, objectifs, modalités de réalisation, résultats attendus...)
  - Disponibilité des moyens nécessaires à sa réalisation
  - Acteurs et partenaires du projet y compris au sein des services de l'UPVD
  - Proposition de solutions de remplacement afin d'assurer les enseignements pendant le CPP
- **2. Adéquation avec l'offre et la politique de formation de l'université :** le projet doit répondre à au moins deux critères parmi les suivants :
  - Accompagner à la réussite des étudiants - Transformer des pratiques pédagogiques
  - Présenter un caractère innovant - Être transférable (perspectives d'essaimage)
  - Transformer une formation (approche compétence et approche programme)
- **3. Engagement du candidat**

- Engagement de l'enseignant-chercheur ou de l'enseignant en matière d'enseignement, de recherche et d'administration (notamment investissement en pédagogie universitaire au cours de la carrière)
- Pertinence du projet de développement professionnel pédagogique de l'enseignant ou de l'enseignant-chercheur au cours du CPP.

#### b. Dispositif mis en place dans l'établissement

Les bénéficiaires disposent d'un congé pédagogique de 6 mois (1 semestre) non fractionnable par période de 3 ans d'activité ou de détachement. En contre-partie, ils s'engagent à :

- ▶ suivre un programme de formation et d'accompagnement personnalisé, défini avec le PAPN,
- ▶ s'intégrer dans une équipe d'enseignants et d'enseignants-chercheurs engagés dans la réflexion et la transformation pédagogiques
- ▶ mettre en œuvre au cours de l'année universitaire suivante (N+1) le projet pédagogique faisant l'objet du CPP et de l'évaluation des enseignements correspondants,
- ▶ diffuser auprès de la communauté universitaire le projet pédagogique mis en œuvre, selon des modalités définies par le PAPN,
- ▶ déposer un rapport d'activités dans Galaxie et à remettre au Président ainsi qu'à la Vice-présidente Formation dans les 3 mois suivant la fin du CPP, pour présentation au Conseil Académique.

#### **7.2.3. L'accueil en Délégation CNRS**

L'accueil en délégation des enseignants-chercheurs est régi par les articles 11 et suivants du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié.

La délégation est une position spécifique qui relève du dispositif général d'accueil pour activité de recherche au CNRS. Cette formulation traduit le fait que pendant cette période, les enseignants-chercheurs accueillis en délégation ne sont ni en position de mise à disposition, ni accueillis en détachement au CNRS. Les intéressés continuent d'être rémunérés par leur administration d'origine et cessent tout ou partie de leur service d'enseignement pendant le temps de leur délégation afin de se consacrer au projet de recherche qui aura été validé par le CNRS et leur établissement. Les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs pourront être accueillis à temps plein ou à temps partiel.

L'accueil en délégation est prononcé dans une unité du CNRS.

#### a. Eléments constitutifs du dossier de demande d'accueil en délégation

Feuillet à télécharger sur le [portail Galaxie](#), à compléter, à numériser et à inclure en première page du dossier scientifique. Ce dossier comprend les éléments suivants :

- Récapitulatif des 5 dernières années d'enseignement
- Avis du directeur de l'unité dans laquelle l'accueil en délégation est envisagé
- Avis du directeur de l'unité d'origine
- Un rapport d'activité incluant notamment un curriculum-vitae complet, un bilan des travaux de recherche des cinq dernières années, les charges d'enseignement

que vous avez pu occuper, les fonctions d'intérêt collectif exercées : participation à des commissions d'évaluation, d'expertise, etc ;

- Une présentation du projet de recherche envisagée dans le cadre de l'accueil en délégation ;
- Une liste d'un maximum de 10 productions scientifiques (références complètes) jugées les plus significatives (publications, conférences invitées, rapports, ...) en appui au bilan des travaux de recherche des cinq dernières années. Cette liste devra si possible contenir les liens internet vers ces productions scientifiques (<https://hal.archives-ouvertes.fr>, ...).

#### b. Dispositif

Les demandes de délégation CNRS sont examinées par le Conseil Académique restreint aux enseignants-chercheurs qui, sur la base des avis rendus par les directions des laboratoires d'origine et d'accueil, classifie les candidatures dans les catégories suivantes :

- > Demande prioritaire,
- > Demande soutenue mais non prioritaire,
- > Demande refusée.

### **7.3. Les procédures d'information sur les dispositifs de promotion**

#### **7.3.1. Information collective**

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur le portail Galaxie pour les enseignants-chercheurs et sur le portail I-prof pour les enseignants. Les 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.

Les personnels sont informés du lancement de chaque campagne d'avancement au choix, par courriel de la DRH donnant accès aux liens directs sur lesquels seront déposés l'ensemble des documents relatifs au lancement de la campagne.

L'Établissement communique également les conditions de sélection des dossiers d'avancement avant chaque campagne.

Toutes les informations relatives à l'avancement de carrière ainsi que les LDG « Carrières » de l'Établissement feront l'objet d'une communication spécifique et sont facilement accessibles sur l'intranet RH via l'ENT de l'UPVD.

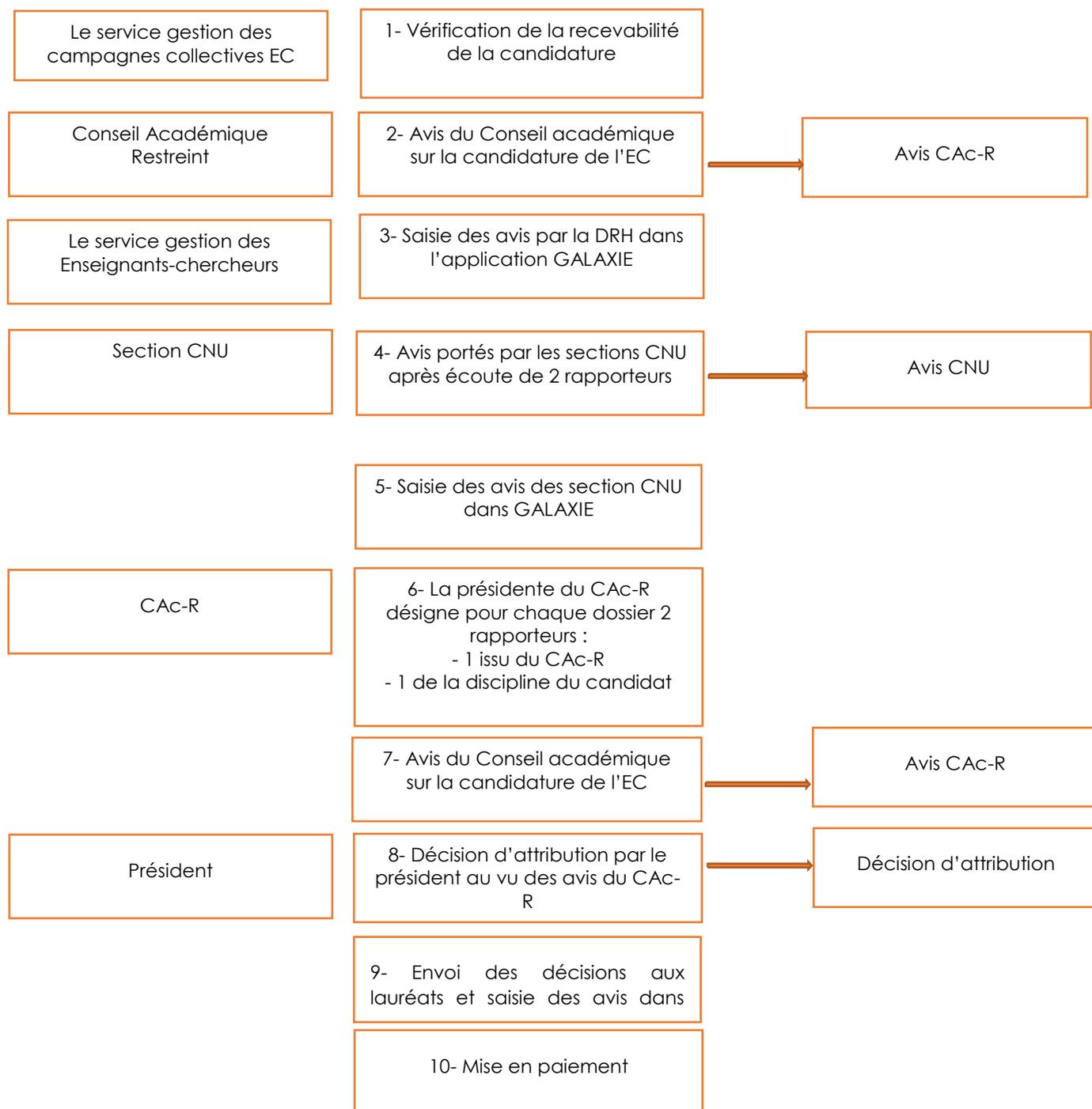
Le nombre de promotions autorisées annuellement et les résultats de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères.

Des données sont publiées annuellement au sein du rapport social unique du MESRI, notamment le nombre d'agents promouvables et promus par corps et grades avec une répartition femmes/hommes.

#### **7.3.2. Information individuelle**

Tout personnel souhaitant obtenir des informations sur sa promouvabilité peut s'adresser directement au service RH. Les personnels sont informés individuellement par courriel de leur promouvabilité. Les structures concernées seront aussi informées par courriel de la promouvabilité de leurs agents.

### Annexe 1 - Logigramme pour l'avancement des EC



## Annexe 2 – Fiche argumentaire



Université  
Perpignan  
Via Domitia

**DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES**  
**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Rentrée 20XX

Service des personnels BIATSS titulaires et des personnels contractuels  
 Bureau des personnels contractuels  
[dirh-contractuels@univ-perp.fr](mailto:dirh-contractuels@univ-perp.fr)

**FICHE ARGUMENTAIRE**  
**ENSEIGNANT OU ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS**

- ENSEIGNANT 2<sup>ND</sup> D       ENSEIGNANT CHERCHEUR LRU       ENSEIGNANT ASSOCIE  
 RECRUTEMENT (joindre obligatoirement une fiche de poste )  
 RENOUELEMENT       NON RENOUELEMENT

Nom et Prénom (si renouvellement) : .....

Affectation pédagogique : .....

Affectation recherche (le cas échéant) : .....

Discipline ou section CNU : .....

Nombre d'heure demandées (en HETD) enseignement :                      recherche : (quotité )

Durée du contrat souhaité : .....

**ARGUMENTAIRE OBLIGATOIRE :**

**FINANCEMENT :**

Visa et Signature du  
Directeur de la composante

Visa et Signature du  
Directeur de la structure de recherche  
 (pour les EC LRU)

A Perpignan, le :

A Perpignan, le :

### Annexe 3 – Critères et modalités d'appréciation de l'avancement (phase établissement)

Légende :  
X = responsabilités  
requis

		Accès à la HC MCF	Accès à l'échelon exceptionnel de la HC MCF	Accès à la 1C PR	Accès à la CE1 PR	Accès à la CE2 PR
INVESTISSEMENT PEDAGOGIQUE	conception et animation de formations	x	x	x	x	x
	renouvellement des pratiques pédagogiques	x	x	x	x	x
	animation et coordination d'équipes pédagogiques à l'échelle d'un département, d'un diplôme, d'une année d'enseignement	année d'enseignement	Diplôme	département	x	x
	propositions d'actions, participation et coordination de dispositifs en faveur de l'aide à la réussite et à l'orientation	participation	animation	coordination	x	x
	propositions d'actions et transformation de la pédagogie, participation et coordination de ces dispositifs	participation	animation	coordination	x	x
	prise en charge et suivi des relations internationales en lien avec les formations	x	x	x	x	x
	encadrement et accompagnement de stagiaires - alternants	x	x	x	x	x
QUALITE DE L'ACTIVITE SCIENTIFIQUE	nombre et qualité des productions scientifiques	x	x	x	x	x
	animation d'une équipe, conduite de projets, coordination d'un axe de recherche, direction d'unités	animation équipe	animation équipe	coordination d'axes	direction d'unité	direction d'unité
	développement de coopérations scientifiques internationales			x	x	x
	encadrement de mémoires de recherche et de thèses de doctorat	encadrement de mémoire de recherche	encadrement de mémoire de recherche	encadrement de thèse de doctorat	encadrement de thèse de doctorat	encadrement de thèse de doctorat
	participation à des jurys de thèse (en tant que rapporteur, président, examinateur)	x	x	rapporteur, président	rapporteur, président	rapporteur, président
	Apport dans la discipline et/ou le champ de compétences scientifiques			x	x	x
	Aptitude à la prise de responsabilité dans les opérations, programmes ou contrats de recherches			x	x	x
	Encadrement doctoral (capacité à accompagner les doctorants à la soutenance et qualité de leurs débouchés professionnels)			x	x	x
	Rayonnement transdisciplinaire et/ou international			x	x	x
Capacité d'insertion dans des réseaux de recherche (notamment aux échelles européenne ou internationale)			x	x	x	
Activités d'expertise scientifique			x	x	x	
INVESTISSEMENT DANS LES TACHES D'INTERET GENERAL	responsabilités statutaires au sein de l'établissement (vices-présidences, directions d'UFR, d'instituts ou d'unités de recherche ; charges de mission ; référents) ;	x	x	x	direction	direction
	participation aux instances de l'établissement et travaux associés ;	x	x	x	x	x
	investissement dans les conseils d'UFR, d'instituts ou de laboratoires de l'établissement ;	x	x	x	x	x
	contributions aux réflexions collectives, groupes de travail en soutien à la trajectoire de l'établissement ;	x	x	x	x	x
	exercice de responsabilités académiques de niveau national (CNU, HCERES, comité national des grands organismes de recherche (CNRS, IRD, etc.) ;	membre	membre	x	membre du bureau	membre du bureau
participation à des jurys de recrutement de l'enseignement supérieur et de la recherche	x	x	x	x	x	

## Annexe 4 – Compte-rendu d’entretien d’évaluation professionnelle

### Compte rendu d’entretien d’évaluation professionnelle d’un agent contractuel enseignant chercheur ou enseignant

Date de l’entretien : ..... lieu : .....

Agent		Evaluateur	
NOM		NOM	
Prénom		Prénom	
Catégorie /grade		Catégorie/grade	
Début du contrat		Fonction	

Fonctions :  Enseignement (précisez le nb d’hetd :..... )  Recherche

Intitulé : .....

Discipline/CNU : .....

Affectation : .....

Appréciation et avis du responsable du suivi :

Descriptif des missions confiées	Niveau d’autonomie			Appréciation du travail réalisé		
	Autonomie complète	Autonomie partielle	Aucune autonomie	TB	Correct	Insuffisant
Outils utilisés : applications informatiques (à préciser le cas échéant)						

Formations suivies

Intitulé de la formation	Date et lieu	Suivi (O/N)	observations

**Observations complémentaires** : (ponctualité, prises d'initiatives, investissement professionnel...)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Réexamen triennal de la rémunération**

L'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié, dispose : « La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions. » La réévaluation tous les 3 ans implique une obligation d'aborder la question de la rémunération sans obligation de revalorisation »(source : Conseil d'Etat, avis du 30 septembre 2014).

Situation actuelle : Echelon :            INM :            depuis le : .....

**Argumentaire** : (manière de servir, implication, participation au fonctionnement de la structure...)

.....

.....

.....

Evolution de rémunération proposée : .....

Signature de l'agent	Visa et signature de l'évaluateur	Visa et signature du directeur de l'UFR
le ...../...../.....	le ...../...../.....	le ...../...../.....

Avis du Directeur de composante : (le cas échéant)

.....

.....

.....

Vu et pris connaissance, Signature de l'agent
le ...../...../.....