

Références réglementaires

- Décret 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences
- Décret n° 2013-305 du 10 avril 2013 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux corps d'enseignants chercheurs et personnels assimilés et à certains personnels de l'enseignement supérieur
- https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/PPCR/accord_PPCR.pdf
- Arrêté du 6 août 2018 fixant pour les années 2018, 2019 et 2020 les taux de promotion dans certains corps de fonctionnaires relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Les avancements des enseignants-chercheurs (Maître de Conférences et professeurs des Universités) sont décidés en première partie par les CNU, et en seconde partie en local par **la Commission des Carrières des EC (CCEC)** de l'Université Paris-Saclay. L'avancement local se déroule dans les limites d'un quota réglementaire et se base sur une comparaison des dossiers selon trois grands axes : les activités d'enseignement, les activités de recherche, et l'investissement dans les tâches collectives. D'autres critères peuvent consolider un dossier, dont le rayonnement (national ou international), la valorisation, le transfert technologique, l'innovation pédagogique, la vulgarisation scientifique, Cette comparaison n'est pas uniforme pour toutes les promotions, elle est appréciée au regard de l'environnement direct de chaque candidat, du contexte de son activité, de l'évolution de sa carrière, et enfin de la diversité des disciplines et des usages au sein de l'Université. Pour l'avancement local, l'investissement pour l'Université est un critère essentiel, celui-ci doit être avéré et reconnu.

Lorsque les comparaisons à un avancement donné mettent en concurrence directe deux candidats d'âges très différents, et en application du protocole « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, (PPCR) » engageant l'Etat, l'âge du candidat et les critères de son ancienneté dans le corps et l'échelon, sont pris en compte pour permettre à tout-e collègue d'avoir un déroulement de carrière sur plus d'un grade. Ainsi, les candidatures qui remplissent les critères requis pour un avancement donné et qui sont proches de la retraite, sont étudiées avec attention. Par ailleurs, les candidatures de collègues en situation de handicap, de longue maladie, ou de maternité sont analysées conformément à la réglementation qui les régit.

Pour se prononcer, la commission des carrières de l'Université a besoin d'évaluer l'intégralité de la carrière du candidat, mais également l'évolution de cette carrière depuis la dernière promotion. Pour chaque concours, les rapporteurs se basent dans leur travail sur les éléments qui suivent.

I. Avancement des Maîtres de Conférences

I.1 Avancement à la Hors Classe des Maîtres de Conférences

Pour ce type d'avancement ouvert aux MCF au 7^{ème} échelon de la classe normale, on identifie généralement deux grandes familles :

1- Des dossiers équilibrés sur les trois grands axes : activités d'enseignement, activités de recherche, et investissement dans les tâches collectives. Outre l'étude de la qualité de ces dossiers selon des critères usuels (enseignement, animation et publication en recherche, valorisation-transfert, encadrement ...), l'investissement local -lorsqu'il existe- est particulièrement apprécié.

2- Des dossiers de candidats ayant lourdement investi dans les activités d'enseignement de l'université (création de filières et/ou de parcours, animation ou gestion de formations ou de plateformes, innovation pédagogique, ...), ou dans des activités d'intérêt général dont le bénéfice est reconnu. La **CCEC** analyse et apprécie, cas-par-cas, la nature de la charge et de l'investissement local surtout si ceux-ci n'ont pas permis de maintenir une activité de recherche régulière.

La commission des carrières veille à une équité des promotions entre ces deux types de dossiers, tout en analysant avec soin ceux des collègues pour qui la lourdeur de l'investissement local ne permet pas de visibilité en dehors de l'université, et pour qui la promotion nationale risque d'être plus difficile.

Par ailleurs, la HDR est un critère qui peut consolider un dossier, mais qui ne constitue pas une obligation pour l'accès à la Hors-Classe des MCF. Plus explicitement, l'accès en local à la Hors-Classe des MCF est facilité par une visibilité et une reconnaissance au niveau du département ou de la composante. Le candidat doit justifier d'un investissement régulier et conséquent qui constitue une réelle valeur ajoutée à l'environnement direct, et au-delà. Qu'il s'agisse de création de formation, de rénovation des cursus, ou de gestion matérielle instrumentée ou de gestion administrative lourde, le dossier doit montrer un niveau permettant d'attester que le collègue est une référence -au moins locale- dans l'activité décrite.

I.2 Avancement à l'Échelon Exceptionnel de la Hors Classe des Maîtres de Conférences

L'accès à cet échelon est possible depuis le 1^{er} septembre 2017 (Réf. décret du 9 mai 2017, modifiant le décret du 6 juin 1984). Cette perspective concerne les Maîtres de Conférences déjà au 6^{ème} échelon de la Hors-Classe depuis au moins 3 ans (dans l'année de la promotion demandée).

Les premières demandes d'avancement avaient été examinées à la campagne 2018. Pour cette promotion, la **CCEC** accorde une grande attention à l'investissement des candidats dans leur mission d'enseignement, et plus particulièrement en innovation pédagogique surtout lorsque ces activités vont au-delà de l'ordinaire. Les candidats veilleront donc à bien renseigner leurs implications, leurs réalisations, et le contexte dans lequel elles se sont déroulées (seul, en équipe, transformation des enseignements, méthodes nouvelles, déploiement de nouvelles plateformes, ...), et ce bien au-delà de la seule énumération des contenus. Pour ce nouvel échelon, l'Université est attachée au maintien d'une activité de recherche depuis la dernière promotion. Cependant, toute charge administrative ou d'intérêt général doit être reconnue et visible -voire exceptionnelle- pour justifier une éventuelle irrégularité des activités en recherche.

II. Avancement de grade des Professeurs des Universités

Trois avancements jalonnent la carrière des Professeurs des Universités : le passage à la première classe (PR2C -> PR1C), le passage en classe exceptionnelle de 1^{er} échelon (PR1C -> PRCE1), puis le passage en classe exceptionnelle de 2^{ème} échelon (PRCE1 -> PRCE2). La chronologie réglementaire est la suivante :

- Le passage de la 2^{ème} à la 1^{ère} classe se fait sans condition d'ancienneté.
- Peuvent être promus au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle les Professeurs de 1^{ère} classe qui justifient d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans celle-ci.
- Peuvent être promus au 2^{ème} échelon de la classe exceptionnelle les Professeurs des Universités qui justifient d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de classe exceptionnelle.

II.1 Avancement à la 1^{ère} Classe des Professeurs des Universités

Pour cet avancement, l'Université exige des dossiers équilibrés remplissant les principales missions d'un Professeur des Universités en enseignement, en recherche, et en tâches d'intérêt général. L'Université n'est pas attachée à une pondération de ces trois volets, mais considère que cette étape de la carrière doit être très productive. L'encadrement des équipes en enseignement et en recherche, la prise de responsabilité, l'animation, l'innovation, la production de publications scientifiques et de supports d'enseignement, la structuration de projets d'envergure en *intra* ou externes, la création et la réflexion pédagogique, les collaborations nationales et internationales, la promotion de l'établissement, la visibilité et le rayonnement nationaux ou internationaux, sont des éléments recherchés pour cet avancement. En conclusion, le candidat doit jouer un rôle structurant et porteur au sein de sa communauté scientifique et pédagogique, sa visibilité doit être étayée par des participations actives à des jurys, des expertises, des comités scientifiques, des organisations de conférences, ...

Il est rare d'accorder ce type d'avancement à des collègues qui ne justifient plus d'activité de recherche. Cependant, des exceptions sont possibles lorsque le-la candidat-e assume des responsabilités locales reconnues, visibles, et qui s'inscrivent dans l'intérêt de l'Université ou dans un axe majeur de son fonctionnement/développement.

II.2 Avancement au 1^{er} échelon de la Classe Exceptionnelle des Professeurs des Universités

Pour cet avancement qui arrive en général à une période avancée de la carrière, les candidats doivent justifier d'une qualité particulière dans les activités déjà requises pour les avancements précédents. Même si cette promotion est parfois perçue comme un couronnement de carrière, un aspect exceptionnel est demandé sur l'un des volets du dossier (recherche, enseignement, gestion administrative de haut niveau, pilotage de l'enseignement ou de la recherche, ...). Il est admis que l'intérêt de l'Université exige parfois qu'un-e candidat-e concentre son activité sur un axe majeur ou prioritaire structurant ou fonctionnel. Dans ce cas, l'expérience acquise et le niveau d'expertise du candidat-e doivent être reconnus à un très haut niveau, et jugés réellement exceptionnels par les instances.

II.3 Avancement au 2^{ème} échelon de la Classe Exceptionnelle des Professeurs des Universités

Pour cet avancement, c'est le déroulement de la carrière dans sa globalité qui est apprécié et analysé. Néanmoins, des activités significatives depuis la dernière promotion sont requises.