

RESULTAT DU VOTE

Nombre de votants : 18
Voix favorables : 18
Voix défavorables : 0
Abstentions : 0
Refus de prendre part au vote : 0

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 12/03/2024

DELIBERATION

n°CA 2024_04

***relative aux lignes directrices de gestion en matière de
promotion et de valorisation des parcours professionnels
des personnels enseignants-chercheurs***

- Vu** le code général de la fonction publique,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
Vu le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.
Vu le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions,
Vu le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié 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,
Vu le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
Vu le décret n° 2022-1535 du 8 décembre 2022 relatif à la création de l'Ecole d'économie et de sciences sociales quantitatives de Toulouse – TSE,
Vu les lignes directrices de gestion du 09 novembre 2020 MESRI-DGRH relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,
Vu les lignes directrices de gestion du 20 octobre 2020 MENH relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports,
Vu les lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du Rectorat de Toulouse en date du 8 février 2021,
Vu la délibération n° CA 2023_36 du 30/03/2023 relative aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs,

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Il approuve les dispositions exposées ci-après :

Article 1^{er}

Préambule

L'article 4 de 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 la rédaction de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. A travers ces dispositions la loi réaffirme la volonté de formaliser la politique d'avancement définie et mise en œuvre par les établissements dans le cadre du dialogue social.

A la suite de la publication de la loi du 6 août 2019, et afin de suivre ses recommandations, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et le ministère de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports ont établi leurs propres lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices du MESRI, sont applicables aux :

- personnels enseignants-chercheurs et assimilés.

Les lignes directrices du MENJS sont applicables aux :

- personnels enseignants du 2nd degré.

Afin de prendre en compte les spécificités de chaque établissement, les lignes directrices de gestion ministérielles peuvent être complétées par des lignes directrices de gestion d'établissement. Cela permet aux établissements de mettre en place des procédures et de fixer des critères d'avancement et de promotion propres, tout en respectant les principes des lignes directrices de gestion ministérielles.

Dans ce cadre, TSE établit ses propres lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Article 1^{er} : Lignes directrices de gestion en matière de promotion des personnels enseignants-chercheurs

1.1. Date d'effet et champ d'application

Les lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels concernent les personnels enseignants-chercheurs.

Elles s'appliquent à compter de leur adoption par le Conseil d'administration et sont établies pour une période de 3 ans. Elles feront l'objet d'un bilan annuel présenté à l'instance consultative compétente (art. 3 et 6 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019). Ce bilan présentera des données pluriannuelles sur les caractéristiques globales des promotions. Conformément à l'art. 3 au décret n°2019-1265, ce bilan pourra permettre d'alimenter une réflexion sur une éventuelle révision des LDG pendant la période d'application.

S'agissant des personnels enseignants-chercheurs il convient de se référer aux présentes lignes directrices de gestion.

S'agissant des personnels enseignants du 2nd degré, il convient de se référer aux lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et le cas échéant aux lignes directrices académiques.

1.2 La procédure d'avancement au choix des personnels enseignants–chercheurs

1.2.1. Cadre général

Il existe deux voies d'avancement de grade en fonction de la situation des enseignants-chercheurs :

- la **voie de droit commun**, et
- la **voie spécifique** qui est réservée aux agents exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.

L'avancement comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade (ou de classe). Il ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement.

L'avancement de droit commun se déroule en deux phases :

- une **phase nationale** : 50% des avancements sont prononcés sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU), dans la limite du contingent notifié par le Ministère
- une **phase locale** : 50% des avancements sur proposition du conseil des élus de l'Ecole d'économie et de sciences sociales quantitatives de Toulouse – TSE, dans la limite du contingent notifié par le Ministère.

L'avancement spécifique ne comporte qu'une phase nationale : les dossiers sont examinés par une instance nationale distincte.

Quel que soit le corps de l'agent, la condition première pour bénéficier d'une promotion reste la satisfaction des conditions posées par les statuts particuliers du corps d'appartenance. La délibération n° CA 2023_36 précisait, dans son article 1.2.1, que d'autres critères seraient ensuite pris en compte afin d'assurer une véritable politique ressources humaines de valorisation des parcours, des compétences et des expériences.

La présente délibération vise à définir lesdits critères et à préciser les étapes de la procédure interne d'avancement, en articulation avec le calendrier publié sur le portail GALAXIE.

La procédure d'avancement est :

- **dématérialisée** et débute en fonction du calendrier des opérations de gestion des carrières des enseignants-chercheurs accessible sur le portail GALAXIE (dans le module ELECTRA),
- **unique** : les candidats à l'avancement sont tenus de réaliser un rapport d'activité présentant leur parcours scientifique, pédagogique et administratif. C'est le même rapport qui est examiné par le CNU en phase nationale et par les conseils des établissements en phase locale pour attribuer les avancements de grade.

Le modèle de rapport d'activité est téléchargeable sur le site du Ministère.

La Direction des ressources humaines informe, par un courrier du directeur de l'Ecole, les enseignants-chercheurs de l'ouverture de la campagne annuelle d'avancement de grade (de droit commun ou spécifique) et transmet les conditions de promouvabilité (en fonction du corps et du grade). Des informations complémentaires sont disponibles sur le site internet du Ministère.

1.2.2. Voie de droit commun : Avancement de grade des professeurs des universités et des maîtres de conférences

Phase nationale :

Le Conseil des élus siégeant en formation restreinte se prononce sur le fondement d'un dossier comprenant :

- le rapport d'activité complété éventuellement par le CV détaillé de chaque candidat, et

- les avis du directeur du département concerné et du doyen de la formation sur « les activités pédagogiques et les tâches d'intérêt général qui figurent dans le rapport d'activité de l'intéressé », énoncés en séance par le président du conseil des élus.

Le vote se fait à main levée, sauf objection expresse d'un membre du Conseil des élus. Dans ce cas, le vote a lieu à bulletin secret. Il a lieu à la majorité simple.

L'avis émis par le Conseil des élus peut être « avis très favorable », « avis favorable » ou « avis réservé ».

La Direction des Ressources Humaines soumet sur le portail ELECTRA l'avis du Conseil des élus pour chacun des dossiers de candidature. Le CNU se prononce ensuite dans la limite des contingents qui lui ont été communiqués par le Ministère.

Phase locale :

A réception des propositions du CNU, les dossiers des candidats non promus par le CNU sont envoyés par la Direction des Ressources Humaines au président du Conseil des élus, au doyen de la formation et au doyen de la recherche. Le dossier comprend :

- le dossier de candidature envoyé au CNU,
- le CV actualisé du candidat que ce dernier aura préalablement transmis à la Direction des Ressources Humaines, et
- la grille d'évaluation reprenant les critères d'évaluation ci-dessous.

Les **critères d'évaluation** sont les suivants :

✓ Partie scientifique :

- Production scientifique : publications – avec une attention particulière accordée aux publications dans les revues classées par la Fondation Jean-Jacques Laffont dans les disciplines où ce classement existe,
- Bourses de recherche, financements externes (gestion comme PI ou contribution comme participant),
- Contributions à l'école doctorale : encadrement de thèses, placement des doctorants,
- Evaluation des pairs et évaluations externes : rapports de referee pour des revues ou des financements de recherche, activité éditoriale, participation à des comités de sélection ou lecture externe...,
- Prix et distinctions,
- Toute autre activité relevant de ce critère figurant dans le dossier de candidature soumis au CNU.

✓ Partie pédagogique :

- Qualité de l'enseignement : transmission du savoir et des compétences, disponibilité auprès des étudiants, supports pédagogiques, innovations pédagogiques,
- Implication dans l'organisation des enseignements : responsable de formation, leadership d'équipe pédagogique, flexibilité aux besoins pédagogiques de l'école,
- Toute autre activité figurant dans le dossier de candidature soumis au CNU.

✓ Partie tâches d'intérêt général :

- Responsabilités collectives au sein de l'institution,
- Implication dans la vie intellectuelle et sociale de l'institution (séminaires, conférences, présence,...),
- Tout autre critère figurant dans le dossier de candidature soumis au CNU.

Pour l'avancement à l'échelon exceptionnel de la hors-classe des maîtres de conférences, l'investissement des maîtres de conférences dans leur mission d'enseignement doit être particulièrement pris en compte (article 40 II du décret n°84-431 du 6 juin 1984).

En amont de la séance du Conseil des élus, dans le respect de la confidentialité :

- 1) son président sollicite l'avis motivé de chaque directeur de département pour les dossiers de candidatures relevant de son périmètre, reprenant l'évaluation de chacun des critères d'évaluation ;
- 2) son président, le doyen de la formation, le doyen de la recherche émettent un point de vue comparatif (forces et faiblesses de chaque dossier au regard des critères d'évaluation), sans toutefois donner un ordre de classement.
Ils peuvent, pour ce faire, demander des avis complémentaires à toute personne qu'ils jugeront utile de contacter ;
- 3) son président informe le directeur de l'Ecole de ce travail préliminaire et recueille ses observations ;
- 4) son président rédige un compte rendu confidentiel ;

En prévision de la saisine du Conseil des élus, la Direction des Ressources Humaines transmet la liste des candidatures et les dossiers y afférents et la grille d'évaluation aux membres du Conseil des élus siégeant en formation restreinte.

Le Conseil des élus siégeant en formation restreinte, après exposé du président, débat et procède au vote.

Le vote est fait par grade, à bulletin secret. Chaque membre indique sur un bulletin autant de noms que souhaité. Dans la limite des possibilités de promotions offertes, les candidats qui obtiennent le plus de voix sont promus. En cas d'égalité entre les candidats, un deuxième vote à bulletin secret a lieu pour les départager. En cas de nouvelle égalité, c'est le candidat le plus âgé qui est promu.

Le Directeur de l'Ecole prononce avant la fin de l'année en cours les promotions attribuées aux professeurs et maîtres de conférences affectés dans son établissement, dans la limite du contingent. Ces promotions sont rendues publiques.

1.2.3. Voie 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, de faire examiner leur demande d'avancement de grade par une instance nationale composée de professeurs des universités et de maîtres de conférences.

Ces fonctions sont définies par arrêté du Ministre (arrêté du 31 octobre 2001 modifié).

Les candidats doivent adresser leur candidature par courriel à l'adresse indiquée dans l'arrêté du 24 octobre 2011.

Le Conseil des élus siégeant en formation restreinte rend un avis dans les conditions décrites ci-dessus pour la phase nationale de la voie de droit commun sur les professeurs d'université ou les maîtres de conférences qui ont demandé à bénéficier de la procédure spécifique. Cet avis est transmis à l'instance nationale compétente.

1.2.4. L'avancement de grade du directeur de l'Ecole

La candidature à l'avancement de grade du directeur de l'Ecole est directement adressée au CNU (voie de droit commun) ou à l'instance nationale (voie spécifique), selon le cas.

1.2.5 Situations de conflit d'intérêt

Si le président du Conseil des élus est candidat et ne candidate pas via la procédure spécifique alors le directeur de l'Ecole nomme un membre du conseil des élus pour assurer les fonctions de président du Conseil des élus durant les phases de la campagne pour avancement de grade des enseignants-chercheurs de l'Ecole.

Le Conseil des élus ne considère pas en deuxième phase, lors du retour des sections nationales du CNU, les dossiers de candidature des doyens de la formation et de la recherche en exercice. Le doyen de la formation et le doyen de la recherche ne peuvent donc pas bénéficier d'une promotion de grade en phase locale durant la durée de leur mandat.

Un membre du Conseil des élus candidat à une promotion ne participe pas au Conseil des élus et ne donne pas procuration.

Si un directeur de département est candidat, le directeur scientifique du département est chargé de l'évaluation.

Si le directeur du département et le directeur scientifique du département sont candidats, le président du Conseil des élus, sur proposition des doyens de la formation et de la recherche, désigne un membre du département pour l'évaluation des dossiers.

En absence de département(s) d'économie, le président du Conseil des élus, sur proposition des doyens de la formation et de la recherche, sollicite un professeur d'économie pour effectuer les évaluations.

1.2.6 Les enseignants-chercheurs en situation de handicap

Il appartient à chaque personne intervenant dans le processus d'évaluation 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.

Ainsi, doivent être appréciées les activités exercées en compensation du handicap et de l'aménagement de poste qui en résulte éventuellement.

Attention : les conséquences du handicap sur l'organisation du travail ou les besoins particuliers des agents ne doivent pas affecter l'appréciation de leurs compétences ni les possibilités de promotion. Les rapports d'évaluation ne doivent pas évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

Article 2 - Voies de recours

Les voies de recours sont prévues par l'art. L-951.3 du code de l'éducation.

Article 3 : Bilan annuel

Un bilan annuel établi par la Direction des ressources humaines et, le cas échéant, un réexamen des lignes directrices de gestion, seront présentés pour avis à l'instance consultative compétente.

Article 4 : Mise en application

Le Directeur général des services est chargé de l'exécution de la présente délibération.

La présente délibération sera transmise à la rectrice de région académique Occitanie. Elle fera l'objet d'une publication sur le site internet de l'Ecole.

Toulouse le 12 mars 2024

**La Présidente du Conseil d'administration,
Marlène DOLVECK**

DocuSigned by:
Marlène DOLVECK
E28D3E97F0734A8...