

CNU27

Compte-rendu de la session Avancement de grade 2026

La section 27 (Informatique) s'est réunie du 18 au 22 mai 2026 à Marseille dans les locaux de Aix-Marseille School of Economics de Aix-Marseille Université pour examiner les demandes d'avancement de grade. Les demandes MCF ont été examinées du 18 au 20 mai. Les demandes PR ont été examinées du 20 au 22 mai. Les membres rang B (MCF et assimilés) et rang A (PR et assimilés) siègent et statuent pour les demandes MCF. Les membres rang A siègent et statuent pour les demandes PR.

À l'occasion de cette session, la section 27 a voté une motion - dont le texte peut être retrouvé en ligne sur le site de la section¹ - commune aux sections du groupe 5 du CNU (sections 25, 26 et 27) sur le déficit de promotions locales pour les candidat.e.s émanant de ces sections². Cette motion s'appuie notamment sur les observations mises en évidence dans une note du bureau de la CP-CNU d'avril 2026³ :

- déperdition systématique de promotions à l'échelle locale ;
- important déficit de promotions attribuées par les établissements aux dossiers de candidatures émanant de sections du groupe 5.

Ce document présente un bilan de cette session.

1. Introduction

Les promotions sont accordées pour 50% par les sections du CNU et pour 50% par les établissements. Pour l'année 2026, la section 27 dispose de 102 promotions à accorder, réparties de la façon suivante :

Grade de promotion	Nombre de promotions
MCF HC	30
MCF EX	12
PR 1C	29
PR EX1	19
PR EX2	12
Total	102

¹ <https://cnu27.ls2n.fr>

² <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2026/05/2026-05-motion-deficit-promo-groupe-5.pdf>

³ <https://conseil-national-des-universites.fr/data/document/2369/2013/Public/Communiqués-Motions/Communiqués%20bureau%20CPCNU/Bilan%20Promotions%202019-2024-CNUvsEtablissements-20260403.pdf>

Les collègues promouvables, qui peuvent donc candidater à une promotion, sont celles et ceux qui remplissent au 31 décembre 2026 les critères d'ancienneté suivants :

- MCF HC : échelon 7 du grade MCF CN au 31/12/2026,
- MCF EX : 3 ans d'ancienneté dans l'échelon 6 du grade MCF HC au 31/12/2026,
- PR 1C : pas d'ancienneté requise,
- PR EX1 : 18 mois d'ancienneté dans le grade PR 1C au 31/12/2026,
- PR EX2 : 18 mois d'ancienneté dans le grade PR EX1 au 31/12/2026.

Le nombre de promotions est proportionnel au **nombre de promouvables** remplissant les conditions d'ancienneté au 31 décembre 2025. On peut donc remarquer que les dossiers qui remplissent les conditions d'ancienneté en cours d'année 2026 sont promouvables, mais que leur nombre n'est pas pris en compte pour le calcul du nombre de promotions, à l'exception de la promotion au grade MCF EX. Les nombres de promotions sont calculés de la façon suivante :

- MCF HC : 10% des promouvables au 31/12/2025
- MCF EX : calculé les années précédentes en fonction de l'objectif d'avoir 10% du corps dans ce grade en 2023, il n'est désormais alimenté plus que par les changements d'activité des MCF à cet échelon (départ à la retraite, promotion dans le corps des PR, etc.)
- PR 1C : 18% des promouvables au 31/12/2025,
- PR EX1 : 15% des promouvables au 31/12/2025,
- PR EX2 : 15% des promouvables au 31/12/2025.

On peut noter que, suite à l'arrêté du 13 février 2023⁴ (confirmé pour 2026 par l'arrêté du 13 novembre 2025⁵), les taux de promotion vers MCF HC et PR EX2 ont baissé depuis 2023 par rapport à ceux des années précédentes : ces taux étaient précédemment, respectivement, de 20% et 21%. Par ailleurs, toujours suite au même arrêté, le taux de promotion pour l'accès au grade MCF HC a atteint depuis 2025 sa valeur la plus basse, égale à 10%. Cette baisse, injustifiée selon la section 27, a fait l'objet de plusieurs motions depuis le début de la mandature⁶.

2. Recommandations

La section rappelle l'existence sur son site d'une note à destination des candidates et des candidats à un avancement de grade⁷. Cette note explicite les éléments attendus dans le dossier et les critères, pour chaque grade, sur lesquels la section s'appuie pour évaluer les dossiers.

Il semble important de rappeler que, comme précisé dans cette note, la section « souhaite pouvoir évaluer le **delta depuis la dernière promotion** (ou le recrutement pour le passage vers MCF HC) ». Il ne s'agit bien évidemment pas d'ignorer l'intégralité de la carrière. Concrètement, la section préconise de « proposer un résumé des activités antérieures et un développement plus détaillé des activités depuis la dernière promotion » en indiquant explicite-

⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047278227>

⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052820480>

⁶ <https://cnu27.ls2n.fr>

⁷ <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2025/01/2025-promo-note-candidature.pdf>

ment les dates associées et ce, pour chacune des parties du dossier : investissement pédagogique, activité scientifique, responsabilités collectives et d'intérêt général. **La section constate un nombre significatif de dossiers qui ne prennent pas en compte cette recommandation.** La section remercie les candidates et les candidats d'en prendre connaissance.

Il est également critique de suivre la trame du rapport d'activité disponible sur Galaxie, en respectant les limites en termes de nombre de pages qui y sont indiquées. Il est rare qu'un dossier avec beaucoup plus de pages qu'attendu permette de mettre en valeur de manière efficace le delta depuis la dernière promotion.

Pour les responsabilités, que cela soit en enseignement, recherche, tâches collectives, ou autres missions, il est important de bien décrire les tâches afférentes en donnant des indicateurs qui permettent d'en mesurer l'ampleur et de ne pas se limiter à une liste d'*items* (par exemple, une simple ligne « membre du conseil d'administration » de telle ou telle structure ne suffit pas pour permettre de se faire une idée du travail sous-jacent : il est indispensable de décrire l'engagement que cela implique en termes de temps passé et d'actions menées).

Pour le cas particulier des co-responsabilités, il est important de décrire la répartition des tâches. Pour l'ensemble de ces points, un dossier bien renseigné pourra mieux mettre en valeur les activités accomplies qu'un dossier mal renseigné ou trop succinct.

Sur l'activité scientifique – et plus spécifiquement concernant les canaux de publications –, la section 27 souligne une nouvelle fois qu'elle a établi des « recommandations sur les pratiques de publication »⁸ (document publié en juin 2023) et qu'elle a co-signé en novembre 2023, avec les sections 6, 7 et 51 du CoNRS, la note sur les « recommandations sur les stratégies de publication en science ouverte »⁹, publiée à l'initiative du Conseil scientifique d'Institut de l'INS2I. Il est indispensable de prendre en compte ces documents dans l'explicitation de la stratégie de publication suivie et la mise en avant des 5 publications jugées les plus significatives (qui doivent avoir été produites depuis la dernière promotion).

Enfin, comme elle l'a rappelé dans une motion dédiée adoptée à l'unanimité¹⁰, la section 27 continue d'encourager les candidates et candidats à faire état dans leur dossier de tout élément de nature à avoir eu un impact sur leur activité professionnelle. Cela concerne par exemple les congés maternité, parental ou d'adoption, mais également les événements de santé et/ou personnel ayant conduit par exemple à une « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » (RQTH) ou un arrêt longue maladie.

⁸ <https://cnu27.univ-lille.fr/documents/publication-note.pdf>

⁹ <https://cn6.fr/documents/motion-revues-pred-2023.pdf>

¹⁰ <https://cnu27.ls2n.fr/wp-content/uploads/sites/4/2025/07/2025-07-handicap-et-situations-particulieres.pdf>

3. Principes d'étude des dossiers

3.1. Déontologie et règles de déport

Comme pour l'ensemble des autres sessions, la section 27 respecte les règles de déontologie qui s'appliquent à l'ensemble des sections¹¹.

La section 27 a fait le choix de renforcer ces règles en faisant en sorte qu'une personne membre de la section 27 :

- ne participe pas à la session (non seulement pour son grade ou son corps, mais pour l'intégralité des dossiers l'année concernée) si elle candidate elle-même.
- ne rapporte, ni ne participe aux discussions lors de l'examen d'une candidature émanant d'une personne :
 - o dont elle a dirigé ou encadré le doctorat ou dont elle a été garante d'HDR,
 - o qui a dirigé ou encadré son doctorat ou qui a été garante de son HDR,
 - o du même établissement ou du même laboratoire (actuellement ou durant les deux années précédentes ; nous essayons, quand nous disposons d'informations qui le permettent, d'étendre ce principe aux cinq années précédentes),
 - o avec qui elle a travaillé ou publié au cours des cinq années précédentes,
 - o émanant d'une personne élue sur la même liste au sein de la section,
 - o de la même zone géographique (même si elle n'est pas du même établissement) quand c'est possible.

3.2. Parité et égalité des chances

Autant que faire se peut, dans le cas d'une candidature déposée à nouveau dans le cadre de la même procédure (ici demande d'avancement de grade), le bureau de la section 27 fait en sorte que les personnes rapportant le dossier n'aient jamais été amenées à le rapporter au cours de la mandature.

La section 27 a mis en place, pour chacune de ses sessions, des référentes et des référents parité et égalité des chances. Encore plus que les autres membres de la session, ces personnes sont chargées d'être attentives aux biais sociétaux et de stéréotypes qui pourraient apparaître lors de l'examen des dossiers et d'alerter la section, le cas échéant, de façon que ces biais puissent être évités.

4. Bilan

4.1. Bilan statistique

Le tableau suivant présente le nombre de promouvables et de candidatures par grade de promotion.

¹¹ https://www.galaxie.enseignementsup-re-cherche.gouv.fr/ensup/CNU/Vade_mecum_2023/Fiche7_Incom_empechement_ineligibilite_fonctions_membre.pdf

Grade de promotion	Promouvables	Candidatures
MCF HC	664	211
MCF EX	254	98
PR 1C	334	136
PR EX1	308	106
PR EX2	204	91
Total	1764	642

Par rapport à 2025, le nombre de promouvables est globalement stable (en légère baisse de respectivement -4% et -2% pour l'accès au grade MCF HC et PR 1C, en légère hausse de 2% pour l'accès au grade PR EX2, stable pour l'accès au grade PR EX1), hormis pour l'accès au grade de MCF EX marquée par une hausse de 17%. Depuis 2023, le nombre de promouvables ne cesse d'augmenter (il est passé de 174 à 254 promouvables entre 2023 et 2026) alors que le nombre de promotions à ce grade ne dépend plus que des départs à la retraite ou des promotions dans le corps de PR. Il en résulte que la pression pour une promotion à ce grade est la plus forte parmi tous les avancements de grade examinés par la section.

Dans le même temps, la hausse du nombre de PR 2C (consécutif notamment aux campagnes successives de promotion interne par repyramidage) a abouti mécaniquement à une augmentation du nombre de promotions disponibles (puisque'il n'y a pas de condition d'ancienneté pour être promuable vers le grade PR 1C).

Le nombre de candidatures global est stable dans tous les grades, hormis pour l'accès au grade de MCF EX. Pour l'accès à ce grade, l'augmentation du nombre de promouvables entraîne une augmentation du nombre de dossiers déposés (hausse de 27% du nombre de candidatures pour l'accès au grade MCF EX) alors que le nombre de promotions disponibles (12) est le même qu'en 2025, entraînant une pression de 1 promotion pour 8,2 candidatures.

En PR, la pression est la plus forte pour le passage au grade PR EX2 (1 promotion pour 7,6 candidatures).

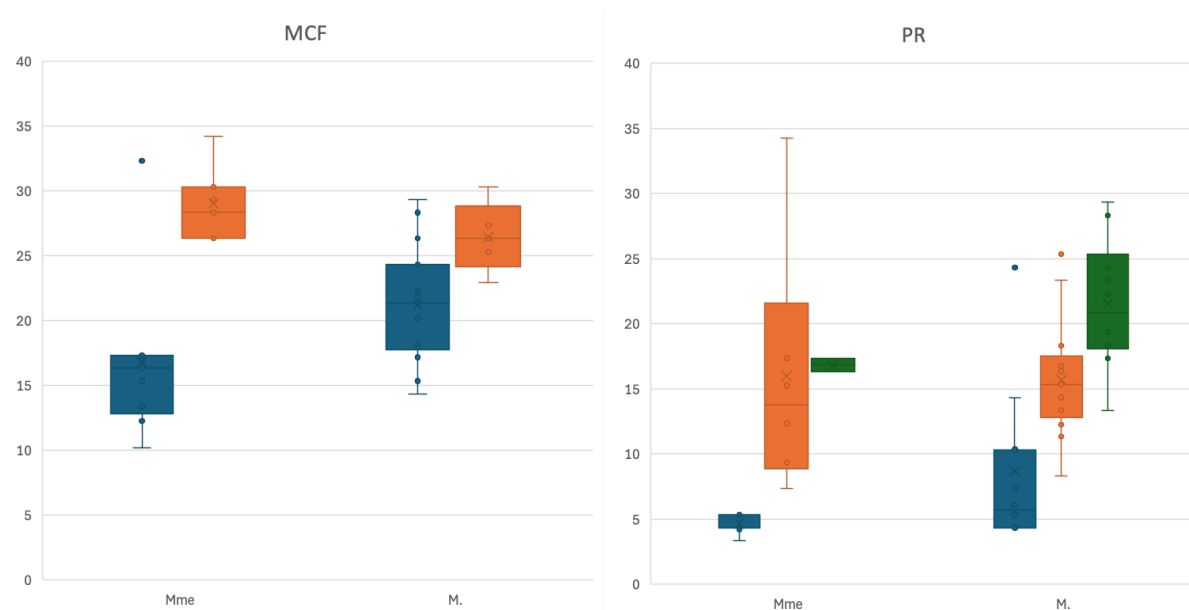
Le tableau suivant présente une répartition des promouvables et des candidatures par genre. Si on constate la même répartition des genres pour les promouvables et les candidatures, celle-ci varie selon les grades. Pour mémoire, la répartition des genres F/H au sein de la section 27 s'établit au 31 décembre 2024 à 22% / 78% (en MCF 26% / 74%, en PR 21% / 79%).

	Femmes		Hommes	
	Promouvables	Candidatures	Promouvables	Candidatures
MCF HC	17%	15%	83%	85%
MCF EX	28%	24%	72%	76%
PR 1C	27%	25%	73%	75%
PR EX1	17%	21%	83%	79%
PR EX2	17%	14%	83%	86%
Total	21%	19%	79%	81%

Le tableau suivant présente les taux de réussite par genre. Globalement les candidatures féminines réussissent mieux que les candidatures masculines (30% vs. 13%). Cela s'observe pour quasiment tous les grades.

	Femmes	Hommes
MCF HC	28%	12%
MCF EX	29%	7%
PR 1C	38%	16%
PR EX1	27%	15%
PR EX2	15%	13%
Total	30%	13%

Les deux graphes suivants présentent la répartition des anciennetés de corps pour les promues et les promus dans chacun des grades : MCF HC (en bleu) et MCF EX (en orange) dans le graphe de gauche, PR 1C (en bleu), PR EX1 (en orange) et PR EX2 (en vert) dans le graphe de droite. Pour les MCF, l'ancienneté de corps médiane des promues (16,3 ans) est inférieure à celle des promus pour le passage MCF HC (21,3 ans) et supérieure pour le passage MCF EX (28,3 ans pour les promues et 26,3 ans pour les promus). Pour les PR, l'ancienneté de corps médiane des promues est inférieure pour chacun des passages, qu'il s'agisse de PR 1C (4,3 ans pour les promues et 5,7 ans pour les promus), PR EX1 (13,8 ans pour les promues et 15,3 ans pour les promus) et PR EX2 (16,8 ans pour les deux seules promues, et 20,8 pour les promus).



4.2. Bilan qualitatif

Globalement la section constate que de nombreux dossiers sont bons voire très bons. Au vu de la très grande qualité des candidatures, la section attribue l'intégralité de ses contingents de promotion. Il n'en demeure pas moins que l'avancement de grade s'apparente à un con-

cours pour lequel le nombre de places est limité. Le retour qui est fait aux candidates et candidats doit donc s'interpréter relativement aux autres dossiers en présence. ***Il ne s'agit donc pas d'un jugement de valeur absolu sur les dossiers, mais d'un jugement relatif.***

Par ailleurs, il peut être utile de résumer les évolutions constatées en une dizaine d'années sur les profils des candidatures et des possibilités de promotion :

- dans le corps des MCF :
 - du fait de la baisse du taux de promotion vers MCF HC, et comme déjà évoqué plus haut, l'engorgement est fort pour bénéficier de cette promotion (pour mémoire, la section disposait en 2022 de 73 promotions à distribuer, contre seulement 30 en 2026).
À cela s'est ajoutée une transformation progressive du profil des promouvables qui, dans la phase actuelle de transition entre différents régimes, rend les délibérations et les choix encore plus cornéliens.
En effet, jusqu'au décret n° 2009-462 du 23 avril 2009¹² améliorant la prise en compte des activités antérieures au recrutement pour le reclassement dans le corps des MCF, il était généralement nécessaire d'attendre 17 ou 18 ans dans le corps avant de pouvoir prétendre à la promotion à la hors-classe. Cela n'est plus le cas et nombreux sont les collègues à pouvoir candidater à la hors-classe dès 10 ans après leur nomination. Ainsi, malgré les opérations ayant visé à réduire l'effet dit d'« inversion de carrière » (voir le décret n° 2022-334 du 8 mars 2022¹³) se retrouvent en concurrence des personnes qui avaient dû attendre 17 ans d'exercice en qualité de MCF avant de déposer leur première candidature et des « jeunes » recrues ne déméritant pas. Dans un contexte de très forte pénurie de promotion, et comme annoncé dans la note à la candidature, la section tient compte de l'ancienneté dans le corps et le grade d'appartenance et de l'âge des candidates et des candidats pour une juste répartition des âges des collègues bénéficiant d'une promotion, le tout en assurant également une diversité des profils en termes d'attribution des promotions.
 - la mise en place en 2018 du grade MCF EX avec un objectif de 10% du corps MCF dans ce grade en 2023, puis le plafonnement à 10% ensuite, a pour conséquence une grande différence en termes de promotions disponibles entre les années 2018-2023 (par exemple, 24 promotions étaient disponibles en 2022) et les années 2023 jusqu'à maintenant (12 promotions disponibles en 2026).
- dans le corps des PR, suite aux modifications des taux de promotions à partir de 2023, la possibilité d'une promotion vers PR1 est devenue plus rapide alors qu'un goulot d'étranglement est apparu au niveau des promotions vers PR EX2. Pour cette dernière promotion, il en devient d'autant plus important de bien mettre en valeur, comme explicité dans la note à la candidature, l'activité depuis la dernière promotion.

¹² <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020552397>

¹³ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045327339>

5. Quelques statistiques complémentaires sur la démographie de la section

Complémentaire de la fiche démographique¹⁴ de la section mise à jour chaque année par la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace, cette partie vise à présenter des informations factuelles basées sur les données mises à disposition du bureau de la section 27 dans le cadre de la procédure d'avancement de grade 2026 concernant à la fois les candidatures et le vivier des promouvables.

	Femmes		Hommes	
Grade	Ancienneté	Âge	Ancienneté	Âge
MCF CN	15,6 ans	47,1 ans	16,0 ans	47,8 ans
MCF HC	10,0 ans	59,2 ans	10,4 ans	58,6 ans
PR 2C	3,6 ans	53,8 ans	4,6 ans	50,9 ans
PR 1C	5,3 ans	56,8 ans	7,1 ans	55,2 ans
PR EX1	5,2 ans	59,7 ans	6,1 ans	58,5 ans

Ancienneté moyenne et âge moyen des candidatures par grade occupé au 31/12/2026

	Femmes		Hommes	
Grade	Ancienneté	Âge	Ancienneté	Âge
MCF CN	16,8 ans	48,8 ans	17,3 ans	49,3 ans
MCF HC	10,3 ans	60,2 ans	10,9 ans	59,1 ans
PR 2C	3,2 ans	51,8 ans	5,9 ans	50,9 ans
PR 1C	6,5 ans	56,9 ans	7,2 ans	55,3 ans
PR EX1	5,2 ans	58,4 ans	5,7 ans	58,3 ans

Ancienneté moyenne et âge moyen des promouvables par grade occupé au 31/12/2026

L'ancienneté moyenne des candidatures pour l'accès au grade MCF HC (qui correspond donc, dans la carrière, à la première candidature à un avancement pour les collègues) est relativement identique entre candidatures féminines et masculines, une tendance que l'on retrouve dans le vivier des promouvables.

Cette observation n'est plus vraie pour les candidatures pour l'accès à d'autres grades, où l'ancienneté moyenne des candidatures féminines est systématiquement inférieure à l'ancienneté moyenne des candidatures masculines.

Ce constat nécessite d'être mis en regard d'une autre information, à savoir l'âge moyen des candidatures. Alors que l'âge moyen des candidatures féminines et masculines est relativement similaire pour l'accès au grade MCF HC, il existe un différentiel allant jusqu'à 2,9 ans dans l'âge moyen des candidatures entre femmes et hommes, ces derniers étant systématiquement plus jeunes pour la candidature aux avancements de grade qui nécessitent d'avoir

¹⁴ Dernière version disponible à la date de rédaction du présent document : fiche démographique de la section 27 en 2024 : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-11/section-27---informatique---2024-38445.pdf>

bénéficié d'une précédente promotion (sous la forme d'un précédent passage soit au grade MCF HC, soit au corps des PR). Ces écarts se retrouvent dans le vivier des promouvables.

Ces tendances se retrouvent également quand on s'intéresse à la médiane plutôt qu'à la moyenne.

	Femmes		Hommes	
Grade	Ancienneté	Âge	Ancienneté	Âge
MCF CN	15,3 ans	45,8 ans	15,3 ans	46,6 ans
MCF HC	9,3 ans	59,3 ans	10,3 ans	58,0 ans
PR 2C	3,3 ans	52,2 ans	4,3 ans	49,2 ans
PR 1C	4,3 ans	58,4 ans	6,3 ans	55,2 ans
PR EX1	5,3 ans	60,2 ans	6,3 ans	59,5 ans

Ancienneté médiane et âge médian des candidatures par grade occupé au 31/12/2026

	Femmes		Hommes	
Grade	Ancienneté	Âge	Ancienneté	Âge
MCF CN	16,3 ans	47,2 ans	17,3 ans	46,6 ans
MCF HC	10,3 ans	61,8 ans	10,3 ans	58,0 ans
PR 2C	2,3 ans	50,8 ans	3,3 ans	49,2 ans
PR 1C	5,3 ans	58,0 ans	6,3 ans	55,2 ans
PR EX1	4,8 ans	59,5 ans	5,3 ans	59,5 ans

Ancienneté médiane et âge médian des promouvables par grade occupé au 31/12/2026

6. Retour sur les promotions 2025

À la date de rédaction de ce compte-rendu, les promotions 2026 par les établissements ne sont pas encore connues. Un bilan peut néanmoins être fait sur les promotions 2025.

Pour mémoire, les promotions sont accordées à 50 % par le CNU, et à 50 % par les établissements. Si les promotions par le CNU sont contingentées par section, elles ne le sont pas pour les établissements. Il peut donc être intéressant d'observer ce qui s'est passé en 2025 pour la section 27.

La liste de l'ensemble des promotions accordées en 2025 est disponible sur Galaxie¹⁵. Le tableau suivant reprend les nombres de promotions accordées par la section 27 et par les établissements aux enseignantes-chercheuses et aux enseignants-chercheurs de la section 27.

¹⁵ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/electra/Liste_Pro-mus_2025.pdf

2025	CNU27	Établissements
MCF HC	30	24
MCF EX	12	8
PR 1C	30	30
PR EX1	19	21
PR EX2	12	10
Total	103	93

On constate que le nombre total de promotions attribuées par les établissements à des candidatures rattachées à la section 27 est inférieur au contingent attribué par la section 27. Il en est allé ainsi depuis 2020, dernière année où le nombre de promotions était presque identique pour les promotions par la section 27 (131) et par les établissements (130).

Le tableau suivant résume le déficit résultant, ce qui a d'autant plus motivé la motion votée lors de la session et présentée en introduction du présent compte-rendu.

Année	CNU27	Établissements
2020	131	130
2021	132	117
2022	152	120
2023	129	101
2024	110	87
2025	103	93
Total	756	648

Pour compléter, il est possible d'analyser la répartition par genre des promouvables, des candidatures et des promotions attribuées. Cela nécessite deux tableaux successifs, à l'image du processus suivi par les candidatures à l'avancement de grade : d'abord, examen des dossiers par le CNU pour la phase d'attribution nationale, puis retour des dossiers non promus pour la phase d'attribution locale. Il en résulte que la répartition par genre des candidatures dans cette seconde phase est différente de la répartition initiale des candidatures, en fonction des dossiers promus par le CNU.

Le tableau suivant résume ainsi les données déjà présentées dans le compte-rendu de la session 2025 avec une répartition des promouvables, des candidatures et des promotions par genre pour ce qui est promotions par la section 27 du CNU.

	Femmes			Hommes		
	Promouvables	Candidatures	Promotions	Promouvables	Candidatures	Promotions
MCF HC	19%	21%	50%	81%	85%	50%
MCF EX	29%	23%	25%	71%	76%	75%
PR 1C	26%	29%	50%	74%	75%	50%
PR EX1	18%	17%	26%	82%	79%	74%
PR EX2	17%	11%	8%	84%	86%	92%
Total	21%	21%	38%	79%	81%	62%

Enfin, le tableau suivant synthétise la répartition par genre des candidatures examinées au cours de la phase locale d'attribution et des promotions effectivement attribuées par les établissements.

	Femmes		Hommes	
	Candidatures	Promotions	Candidatures	Promotions
MCF HC	16%	25%	84%	75%
MCF EX	23%	25%	77%	75%
PR 1C	23%	27%	77%	73%
PR EX1	15%	19%	85%	81%
PR EX2	12%	10%	88%	90%
Total	18%	23%	82%	77%

Aux 196 promotions obtenues en 2025 par la voie de l'avancement de grade dit de droit commun (CNU et établissements), s'ajoutent 2 autres promotions (1 pour l'accès au grade PR 1C, 1 pour l'accès au grade PR EX2) obtenues par des candidates et des candidats à l'avancement de grade par la voie dite spécifique. Il s'agit d'une voie pour les collègues qui exercent des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche, essentiellement des fonctions de direction, dont la liste est fixée par arrêté ministériel.