

**Conseil d'établissement  
Séance du 21 septembre 2021**

Délibération n°3

**Portant approbation des lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de CY Cergy Paris Université**

*Vu le code de l'éducation ;*

*Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;*

*Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;*

*Vu l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;*

*Vu le décret n°2019-1095 du 28 octobre 2019 portant création de CY Cergy Paris Université et approbation de ses statuts ;*

*Vu 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 ;*

*Vu la délibération n° 3 du conseil d'établissement du 17 novembre 2020 portant approbation des lignes directrices de gestion pour CY ;*

*Vu l'avis du comité technique de CY du 3 mars 2021 relatif aux lignes de gestion BIATSS ;*

*Vu l'avis du comité technique de CY du 8 juin 2021 relatif aux lignes de gestion enseignants ;*

Considérant que les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de la politique de l'établissement en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables,

Considérant que les lignes directrices de gestion de CY Cergy Paris Université s'inspirent des lignes directrices de gestion ministérielles parues au bulletin officiel n°44 du 19 novembre 2020,

Après en avoir délibéré :

Vote

Nombre de membres en exercice : 49

Nombre de membres présents : 21

Nombre de membres représentés : 11

Membres absents et non représentés : 17

Pour : 26

Contre : 1

Abstentions : 5

Non-participation : 0

**Article 1er :**

Le conseil d'établissement approuve les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de CY Cergy Paris Université telles qu'annexées à la présente délibération.

**Article 2 :**

La présente délibération sera transmise au recteur de la région académique d'Ile-de-France, chancelier des universités, et entrera en vigueur à compter de sa publication.

**Article dernier :**

La directrice générale des services et l'agent comptable de l'université sont chargés, pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Le président de CY Cergy Paris Université,



François GERMINET

Transmise au rectorat le : 27 octobre 2021

Publiée le : 27 octobre 2021

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

# Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé de CY Cergy Paris Université

## SOMMAIRE

1. Principes généraux en matière de promotion.....	2
2. Durée et bilan .....	2
3. Possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière	2
3.1. Les différentes modalités de promotion .....	3
4. Procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des agents	3
4.1 Prise en compte de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle .....	3
4.2 Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	4
4.3 Promotion des personnels en situation de handicap.....	4
4.4 Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale .....	4
4.5 Maintien d'un équilibre entre univers d'exercice, entre disciplines pour les enseignants-chercheurs et branches d'activité professionnelle (BAP) dans la filière ITRF .....	4
5. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière.....	5
6. Annexe - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels titulaires de bibliothèques, des personnels ingénieurs, et des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	5
7. Les possibilités d'avancement de grade.....	5
7.1 Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement .....	5
7.1.2 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel .....	6
7.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur liste d'aptitude .....	7
7.3 Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents.....	7
7.3.1 Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement	7
7.3.2 La communication au sein de CYU .....	8
7.3.3 Les orientations et les critères propres à chaque acte de promotion .....	9
7.4 Le processus de classement de CYU .....	10
7.4.1 Constitution et rôle du groupe d'experts métier .....	10
7.4.2 Les critères d'appréciation et de classement des dossiers .....	11
7.4.3 Les classements des propositions au niveau de l'établissement .....	12
7.4.4 Accompagnement et conseil aux agents.....	13
7.4.5 Rôle des directeurs, des chefs de service et de l'encadrement de proximité .....	13
7.4.6 Rôle des représentants du personnel .....	13
8. Annexe - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignants-chercheurs et assimilés .....	14
<b>8.1.2 Une procédure dématérialisée, unique.....</b>	<b>14</b>
<b>8.1.3 La revalorisation de la carrière des enseignants-chercheurs dans le cadre du PPCR</b>	<b>14</b>
<b>9. II. Procédures particulières.....</b>	<b>14</b>
<b>9.1 L'avancement spécifique.....</b>	<b>14</b>
<b>9.1.2 Les enseignants-chercheurs en situation de handicap.....</b>	<b>15</b>
<b>9.1.3 Gestion de l'avancement des enseignants-chercheurs assimilés .....</b>	<b>15</b>

## 1. Principes généraux en matière de promotion

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'édition 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, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de CY Cergy Paris Université en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables :

- aux personnels titulaires de bibliothèques, aux personnels ingénieurs et aux personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Ces lignes directrices de gestion s'inspirent des LDG ministérielles parues au bulletin officiel n°44 du 19 novembre 2020 et fixent les orientations générales de la politique de l'établissement en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

S'agissant des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du ministère de l'Éducation nationale de la Jeunesse et des Sports, autres que ITRF, 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.

Enfin, s'agissant des personnels de 1er et 2d degré affectés dans notre établissement, il convient de se référer aux lignes directrices du ministère de l'Éducation nationale de la Jeunesse et des Sports et le cas échéant aux lignes directrices académiques.

## 2. Durée et bilan

Ces lignes directrices de gestion sont établies pour deux ans et peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision pendant cette période.

Elles feront l'objet d'un bilan annuel de mise en œuvre présentant des informations chiffrées sur les caractéristiques globales des promotions (femme/homme, BAP/disciplines, corps/grade, etc.), sous réserve de la disponibilité des données.

Elles sont soumises, pour avis, au comité technique de l'établissement.

Elles entrent en vigueur pour l'élaboration des tableaux d'avancement, des listes d'aptitude et avancements au titre de l'année 2021.

## 3. Possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière

Les promotions (avancement au sein d'un même corps et accès à un corps supérieur) reconnaissent la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. Elles permettent à un agent d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur, de faire correspondre, dans l'intérêt du service et de celui de l'agent, le potentiel de chacun au niveau de fonctions exercées, de procéder à une meilleure reconnaissance des mérites et de favoriser l'élaboration des parcours professionnels fondés sur la valorisation des compétences déployées et l'expérience professionnelle de chaque agent. Les promotions offrent des perspectives d'avancement régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades. Le principe est de permettre *a minima* à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades conformément aux dispositions du protocole PPCR.

### **3.1. Les différentes modalités de promotion**

#### **A. L'avancement de grade avec ou sans tableau d'avancement est établi par le ministre ou le recteur selon les corps, au choix ou par examen professionnel, selon les corps**

Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement, s'il existe ou par les chefs d'établissement, pour les enseignants-chercheurs, après avis des instances compétentes. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année.

Pour les corps des filières ITRF et de bibliothèques, les grades accessibles par deux voies (au choix et par examen professionnel) obéissent à une même logique. L'examen professionnel est la voie majoritaire (généralement 70% des postes). Elle est ouverte à un vivier d'agents moins avancés dans la carrière. Par conséquent, la voie du choix, minoritaire en nombre de promotions, et ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

#### **B. Les personnels peuvent valoriser leur parcours en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur selon différentes voies : concours ou liste d'aptitude**

Outre ces procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur et supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020. Cette nouvelle procédure sera précisée par une circulaire ultérieure.

**C. La nomination sur des emplois fonctionnels** permet à des agents d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, directeur généraux des services, administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche -AENESR).

## **4. Procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des agents**

Les agents éligibles à une promotion - *dits promouvables dans des conditions statutaires définies pour chaque corps et grade*- sont sélectionnés, dans le cadre de procédures équitables et connues des personnels.

En application de l'article 6 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « 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. »

La gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

Les avancements de corps et de grade s'exercent dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement.

### **4.1 Prise en compte de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle**

Pour prononcer les promotions, la direction de l'établissement recueille systématiquement un avis qualitatif sur le dossier des personnes promouvables. Pour les personnels de bibliothèque et ITRF, la direction générale des services recueille cet avis du supérieur hiérarchique. Pour les enseignants-chercheurs, le président recueille l'avis du conseil d'établissement restreint.

L'objectif est d'apprécier, sur la durée de la carrière, l'investissement de l'agent compte tenu de ses missions et activités professionnelles, de son implication dans la vie de l'établissement, ou dans l'activité d'une structure (service, entité de formation ou de recherche, etc.), de la richesse et de la diversité de son parcours professionnel, de ses formations et de ses compétences.

## **4.2 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 qui prévoit qu' *il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au même article 18.*

À cet effet, les tableaux annuels d'avancement des corps des filières ITRF et de bibliothèques précisent la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Concernant les enseignants-chercheurs, le MESRI s'engage à mettre à la disposition des établissements et des sections du Conseil national des universités (CNU) les pourcentages hommes/femmes parmi les promouvables et les promus par grade de l'année précédente.

Pour l'avancement local, une analyse similaire sera proposée en instance lors de l'étude des dossiers.

## **4.3 Promotion 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.

Il en résulte que les conséquences que peut avoir le handicap sur l'organisation du travail ou les besoins particuliers des agents ne doivent pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle et la possibilité de promotion de ces agents.

Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

## **4.4 Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale**

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, 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.

## **4.5 Maintien d'un équilibre entre univers d'exercice, entre disciplines pour les enseignants-chercheurs et branches d'activité professionnelle (BAP) dans la filière ITRF**

Du fait de la richesse et de la diversité des profils, l'établissement portera une attention particulière au maintien d'un équilibre des promotions entre disciplines et BAP représentées, au regard de leur poids dans les promouvables.

## 5. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

La direction des ressources humaines contribue à l'accompagnement professionnel des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil, ainsi que de formation.

La direction des ressources humaines organise les campagnes annuelles d'avancement et garantit l'information des agents et des supérieurs hiérarchiques.

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site <http://www.enseignementsuprecherche.gouv.fr> ou pour les enseignants-chercheurs sur le site Galaxie.

Les notes de service, publiées annuellement par le ministère et reliées par la DRH, 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 individuellement de leur promouvabilité.

\*\*\*

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par l'annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours :

## 6. Annexe - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels titulaires de bibliothèques, des personnels ingénieurs, et des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

### Points d'attention :

Parmi les conditions de promouvabilité à remplir dans le cadre de certaines listes d'aptitude et tableaux d'avancement, les fonctionnaires doivent **justifier d'un certain nombre d'années de services publics ou de services effectifs**, fixés par la réglementation.

Par services publics ou services effectifs, et en l'absence de disposition expresse contraire, il faut entendre l'ensemble des services accomplis en qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire de l'État, des collectivités locales et des établissements publics. En revanche, lorsque la réglementation prévoit la nécessité d'une durée de services effectifs dans un corps, un grade ou un échelon, seuls les services accomplis en tant que titulaire peuvent être comptabilisés.

## 7. Les possibilités d'avancement de grade

### 7.1 Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement

La promotion de grade par tableau d'avancement s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par la ministre. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année. L'objectif est de permettre à minima à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR.

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires :

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
  - les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle.
- Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de

la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

#### Filière ITRF :

- Accès à l'échelon spécial du grade d'IGR hors classe : article 20-3 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade d'IGR hors classe : article 20-1 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade d'IGR 1re classe : article 21 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade d'IGE hors classe : article 30 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle : article 47 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure : article 48 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e classe : article 10-1 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016
- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 1ère classe : article 10-2 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016

#### Filière bibliothèques :

- Accès au grade de conservateur en chef : article 19 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992  
Il est rappelé que les agents promouvables entrés dans le corps des conservateurs des bibliothèques par voie de concours doivent, notamment, avoir satisfait à une obligation de mobilité. Pour satisfaire à cette obligation de mobilité, ils doivent avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes relevant d'administrations centrales, de services à compétence nationale, d'établissements publics, de services déconcentrés ou de collectivités territoriales différents et ce, pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste.  
Sont réputés avoir satisfait à cette condition de mobilité les conservateurs qui ont été reclassés aux 1er et 2e échelons provisoires, au 5e, au 6e et au 7e échelon du grade de conservateur à la date du 28 août 2010.
- Accès au grade de bibliothécaire hors classe : articles 16 et 16-1 du décret n°92- 29 du 9 janvier 1992
- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure : article 25-I, 1°) et 2°) du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié
- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle : article 25-II, 1°) et 2°) du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié
- Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de 1re classe : article 10-2 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016

### **7.1.2 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel**

Les agents peuvent être inscrits par la ministre chargée de l'enseignement supérieur à un tableau d'avancement établi au vu des résultats d'une sélection organisée par voie d'examen professionnel dans les conditions ci-après.

Les fonctionnaires qui ont posé leur candidature pour l'accès au grade supérieur sont admis à subir une sélection professionnelle devant un jury dont la composition est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et dont les délibérations peuvent être précédées de la consultation d'experts désignés par le même ministre.

Le jury établit une liste de classement des candidats retenus.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique détermine les conditions de la sélection professionnelle.

#### Filière ITRF :

- Accès au grade d'IGR hors classe : article 20 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure : article 43-3° du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e classe: article 10-1 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016

#### Filière bibliothèques :

- Accès au grade de bibliothécaire hors classe : articles 16 et 16-1 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992
- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle : article 25-II, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié

- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure : article 25-I, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié
- Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de 2e classe : article 10-1, 2°) du décret n°2016-580 du 11 mai 2016

## **7.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur liste d'aptitude**

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires :

- les agents en position d'activité, de détachement sortant, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration.

S'agissant de la liste d'aptitude, la promotion de corps s'effectue au choix, par voie d'inscription sur une liste établie annuellement par la ministre. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année.

### Filière ITRF :

- Accès au ceps des ingénieurs de recherche : article 14 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au ceps des ingénieurs d'études : article 25 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au ceps des assistants ingénieurs : article 34 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
- Accès au corps des techniciens de recherche et de formation : article 42 du décret ° 85-1534 du 31 décembre 1985

### Filière bibliothèques :

- Accès au corps des conservateurs généraux des bibliothèques : article 25 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992
- Accès au corps des conservateurs des bibliothèques : article 5 du décret n° 92- 26 du 9 janvier 1992
- Accès au corps des bibliothécaires : article 6 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992
- Accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés : article 5 du décret n° 2011-1140 du 21 septembre 2011

## **7.3 Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents**

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes. CYU s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel.

### **7.3.1 Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement**

Pour l'ensemble des promotions par voie de liste d'aptitude et de tableau d'avancement l'administration établit :

#### **a) Le dossier de proposition de l'agent promouvable qui contient :**

- une fiche individuelle de proposition de l'agent établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent.
- le rapport d'aptitude professionnelle, élément déterminant du dossier de proposition qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants à l'exception de l'avancement au grade d'IGR classe exceptionnelle :
  - appréciation sur le parcours professionnel de l'agent ;
  - appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;

- appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure
  - appréciation sur l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.
- un curriculum vitae détaillant l'ensemble du parcours professionnel de l'agent et permettant à l'administration de disposer d'éléments précis sur le déroulé de la carrière, et notamment sur la mobilité interministérielle et entre les fonctions publiques.
  - un rapport d'activité pour les corps de la filière ITRF et pour l'accès au corps des conservateurs généraux : L'agent rédige lui-même son rapport d'activité concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps, et le transmet dactylographié à son supérieur direct. Ce rapport doit être établi de manière à la fois complète, précise et concise. L'esprit de synthèse de l'agent doit être démontré à l'occasion de cet exercice de rédaction. Il devra impérativement être accompagné d'un organigramme qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service. Le rapport d'activité doit être revêtu de la signature de l'agent et de celle de l'autorité hiérarchique (président ou directeur d'établissement ou recteur le cas échéant).

S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour l'avancement à l'échelon spécial du grade d'IGR hors classe, l'appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent est décomposée en une appréciation générale à l'issue des quatre items suivants :

- la richesse de son parcours professionnel ;
- l'étendue des missions et le niveau de ses responsabilités exercées ;
- les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
- les capacités d'animation et d'impulsion du collectif de travail.

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent retranscrite dans son dernier compte rendu d'entretien professionnel. Ce rapport est signé par l'agent.

#### **b) La liste récapitulative des propositions du directeur d'établissement**

Elles sont classées selon l'ordre de mérite fixé par lui-même avec indication de la BAP pour les personnels ITRF. Le ministère demande aux établissements de requérir l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à ce classement et de l'arrêter à l'issue d'un examen collégial. Le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec la personne promouvable.

#### **c) L'examen, par le ministère, des dossiers de proposition transmis par les établissements**

Conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, « les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade. ».

Pour les corps ITRF ; le ministère fait appel à l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à l'établissement des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude.

Pour l'ensemble des filières, dans l'établissement des promotions, le ministère procède à un examen collégial des dossiers des agents.

### **7.3.2 La communication au sein de CYU**

La DRH informe individuellement les agents de leur promouvabilité ainsi que leur chef de service ou directeur. Le contenu du dossier à transmettre au service des ressources humaines avec indication du délai à respecter est communiqué aux acteurs de la campagne.

### **7.3.3 Les orientations et les critères propres à chaque acte de promotion**

Pour les personnels de la filière ITRF, l'avancement et la promotion prennent d'abord en compte le niveau de l'emploi-type occupé et les compétences qu'il requiert, au vu du référentiel des métiers, et qui démontrent les capacités à exercer dans le corps ou le grade supérieur.

De même, l'acquisition de compétences nouvelles ou supplémentaires par la formation, l'activité de recherche, les publications, la coopération nationale ou internationale, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours, font partie des critères pouvant être pris en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où cette démarche non seulement prépare à l'exercice de responsabilités différentes, voire supérieures, mais en outre, traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

#### **A. Avancement de grade au choix par tableau d'avancement**

##### Les orientations et critères communs à l'ensemble des filières

Pour la filière bibliothèques et la filière ITRF, comme pour tout tableau d'avancement, les critères reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article 58 de la loi 84-16 du janvier 1984 et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

##### La valeur professionnelle est matérialisée dans le dossier de proposition de l'agent

La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs que sont notamment la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.

Par ailleurs, il est rappelé que conformément aux dispositions prévues par le protocole PPCR, qui prévoit notamment le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades, il convient de prendre en considération la carrière de l'agent dans son ensemble et de privilégier ainsi pour établir les propositions, à valeur professionnelle égale, les agents les plus avancés dans la carrière.

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 9 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

##### Focus sur la mobilité :

En ce qui concerne les avancements de grade dans la filière des personnels des bibliothèques, s'agissant de corps à vocation interministérielle, les critères qui déterminent une promotion doivent faire ressortir la richesse du parcours professionnel, et qui peut notamment se traduire par des expériences de mobilités effectuées dans des univers différents du monde des bibliothèques (établissements d'enseignement supérieur, ministère de la culture, fonction publique territoriale, etc.), ces expériences étant révélatrices également de la faculté des agents à s'adapter et à exercer leurs fonctions dans des environnements très différents.

Pour les personnels de la filière ITRF, entre deux dossiers d'expertise comparable dans la même BAP, un des éléments qui peut être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique ou fonctionnelle. Ces mobilités peuvent s'effectuer au sein du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique.

On valorisera également la mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés et qui peut notamment se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou un changement de branche d'activité professionnelle dans la filière ITRF.

#### **B. Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

Conformément aux dispositions de l'article 26 du statut général de la fonction publique, les deux critères à prendre en compte pour l'établissement des promotions par liste d'aptitude sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles de construire un parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités qui les rend aptes à exercer des fonctions d'un corps de niveau supérieur.

Dans l'établissement des promotions, le ministère portera une attention particulière, aux agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur.

L'inscription sur une liste d'aptitude permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, implique une mobilité fonctionnelle, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur, validées par la fiche de poste établie en liaison avec les référentiels métiers.

### **C. Nomination dans le corps des conservateurs généraux**

Afin de permettre à l'administration d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, une liste des travaux de recherche et de publications pourra compléter le dossier dont la composition est énoncée au 7.3.1.

En outre, au travers du rapport d'aptitude professionnelle l'administration appréciera :

- les activités et responsabilités actuelles et antérieures. Ainsi, pour le secteur de l'enseignement supérieur, la direction d'une bibliothèque, d'un département, d'une section ou d'un service sera prise en compte et appréciée en fonction de l'importance des moyens de fonctionnement, des fonds documentaires, des personnels en poste et du nombre des usagers ;
- la manière d'exercer ces responsabilités : relations avec les responsables et les différents interlocuteurs au sein de la bibliothèque, capacités d'animation et de mobilisation d'une équipe, capacités de gestion, projets réalisés et améliorations apportées au fonctionnement du service public ;
- la notoriété scientifique aux niveaux national et international résultant de travaux de recherche et de publications ;
- la mobilité au cours de la carrière.

## **7.4 Le processus de classement de CYU**

Le processus de classement s'inscrit dans le cadrage fixé par les LDG ministérielles. Afin d'établir les listes récapitulatives des propositions de la direction, l'établissement fait appel à un groupe d'experts métier représentant les BAP et les métiers de la filière bibliothèque. L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du parcours professionnel au sein de l'établissement ou à l'extérieur de celui-ci.

Les critères d'évaluation des dossiers sont une déclinaison de ceux figurant dans les LDG ministérielles.

L'administration sera attentive à présenter au Ministère/Rectorat les meilleurs dossiers, tout en essayant de préserver un équilibre entre les branches d'activité ainsi que l'égalité femmes/hommes.

Les travaux des experts sont confidentiels et ne font l'objet d'aucun compte-rendu nominatif écrit. Les axes d'améliorations relevés pendant le processus feront l'objet d'une communication de la DRH.

### **7.4.1 Constitution et rôle du groupe d'experts métier**

Les propositions sont étudiées par un groupe d'experts métier proposés par la DRH et nommés par la direction générale des services. Ce groupe a vocation à être représentatif des compétences exercées au regard des métiers de la BAP ou de la filière bibliothèque.

Il a pour mission de préparer les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude proposés à la direction générale et transmis au ministère.

Ce groupe peut être composé de directeurs, de chefs de service, de scientifiques ou d'ingénieurs. Il pourra être fait appel à des experts relevant d'autres établissements, organismes ou figurant sur la liste des experts du MESRI utilisée pour les concours.

Le nombre d'experts est proportionnel au poids des effectifs de chaque BAP ou filières. Un expert peut représenter plusieurs BAP notamment lorsque le champ de compétences est plus large pour des fonctions interdisciplinaires ou transverses.

Le rôle de ce groupe est d'évaluer, de comparer et de classer les dossiers en tenant compte des priorités des directeurs de départements et de service.

Les réunions du groupe d'expert sont animées par la DRH.  
 Les experts peuvent étudier les dossiers d'agents de catégorie égale ou inférieure.  
 Le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec la personne candidate à un avancement.

## 7.4.2 Les critères d'appréciation et de classement des dossiers

La clarté et la transparence des critères appliqués sont un gage de bonne compréhension de l'ensemble du processus de promotion pour l'ensemble des acteurs concernés.

L'étude des dossiers s'appuie sur les emplois-types de REFERENS, RIME, Bibliofil' mais également sur un faisceau d'indices qui permettent d'avoir une représentation objective et plurielle du profil et du potentiel d'évolution de l'agent.

S'agissant de l'établissement des propositions d'avancement, l'appréciation des mérites, de la compétence professionnelle et de la manière de servir de l'intéressé doit respecter les termes du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 qui fixe les modalités de l'examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent en tenant compte notamment des propositions motivées, formulées par les responsables hiérarchiques, et qui doivent être en lien avec les évaluations retracées par les comptes rendus d'entretien professionnel de l'intéressé.

Ainsi, la valeur professionnelle de l'agent sera appréciée à travers l'évaluation du supérieur hiérarchique ainsi que son parcours professionnel et portera sur :

- les qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles et relationnelles), la maîtrise technique et les compétences acquises ;
- l'implication dans l'exercice des fonctions ;
- les capacités d'organisation, d'autonomie d'initiative et l'aptitude à progresser dans son métier, etc... ;
- la capacité à travailler en équipe ;
- les résultats obtenus sur les postes ou fonctions tenues ;
- la dynamique et la cohérence du parcours professionnel sur l'ensemble de la carrière, l'évolution dans les fonctions et les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques ;
- le développement des compétences par la formation continue ;
- l'implication dans des activités d'intérêt collectif ;
- pour certaines fonctions l'encadrement, l'animation d'équipe ou la conduite de projets seront examinés

En complément des points mentionnés, une attention particulière est portée sur des agents ayant des conditions d'exercice difficiles (agent isolé ou assurant seul un service) ou exerçant des fonctions mutualisées entre plusieurs structures.

Les critères définis dans le tableau suivant et dont l'importance peut être modulée en fonction du corps, grade ou de l'emploi concerné est un outil d'aide à la décision qui ne procède pas de l'application automatique d'un barème afin de pouvoir apprécier chacune des situations individuelles.

Critères	Modalités d'évaluations	Observations
Déroulement de carrière et parcours professionnel	- Ancienneté dans l'établissement - Pérennité des fonctions - Capacité d'évolution	Ce critère s'apprécie en prenant en compte la diversité du parcours professionnel au sein du corps au travers du rapport d'activités et en dehors du corps actuel au travers du CV et du tableau récapitulatif uniquement
Appréciation de la valeur professionnelle	Sur la base des comptes rendus d'entretiens professionnels des années antérieures et les éléments du dossier agent : - Résultats professionnels et réalisation des objectifs	Les compétences professionnelles peuvent être appréciées au travers de plusieurs indicateurs en lien avec le niveau de corps ou grade visé : Degré des connaissances clés et des savoir-faire opérationnel Niveau de responsabilité, de travail en équipe d'autonomie et de décision incluant les

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétences professionnelles et techniques</li> <li>- Qualité relationnelle</li> <li>- Capacité d'encadrement</li> <li>- Expertise dans le domaine d'activité</li> </ul>	<p>compétences managériales et de conduites de projets</p> <p>Maîtrise d'une compétence rare, longue à acquérir et essentielle au bon fonctionnement de l'établissement</p> <p>Maîtrise de l'ensemble des activités du poste et l'atteinte des objectifs fixés</p>
Adéquation entre la promotion visée et les missions correspondantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Technicité du poste</li> <li>- Niveau de responsabilité</li> <li>- Polyvalence des fonctions</li> <li>- Encadrement dont bénéficie l'agent</li> </ul>	<p>Ce critère s'apprécie notamment au travers des éléments suivants :</p> <p>Degré d'adaptation aux évolutions du poste (réglementation, technique, outil, réorganisation d'un service, structure, établissement)</p> <p>Formations demandées et suivies en lien avec les exigences du poste ou avec des perspectives d'évolutions professionnelles</p>
Mobilité et effort de formation et concours	<p>Formations demandées et suivies en lien avec les exigences du poste ou avec des perspectives d'évolutions professionnelles</p> <p>Nombre de postes occupés</p> <p>Participation aux concours de la fonction publique</p>	<p>Sera pris en compte le fait d'avoir :</p> <p>suivi des formations selon le plan de formation CYU ou des formations individuelles</p> <p>réalisé une mobilité au sein de l'établissement.</p>
Appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, du laboratoire ou de toute autre structure	<p>Participation aux instances en lien avec la vie de l'établissement,</p> <p>Investissement dans des réseaux professionnels,</p> <p>Participation aux mesures de prévention des risques,</p> <p>Participation à des projets transversaux (groupe étude...), participation aux projets de service,</p> <p>Membres de jury de concours,</p> <p>Formateur interne occasionnel,</p> <p>Tuteur / maître d'apprentissage</p>	<p>Ce critère s'apprécie sur la base des activités que l'agent a réalisées au-delà des exigences strictes de sa fiche de poste</p>
Appréciation générale	<p>Qualité du dossier et cohérence entre le rapport d'activité et le rapport d'aptitude professionnelle (filière ITRF)</p>	<p>Sera pris compte le degré d'appui qui est porté au dossier de promotion par la hiérarchie (très favorable, favorable, défavorable, prématuré, réservé)</p>

En ce qui concerne l'avancement à une classe exceptionnelle ou à un échelon spécial au sein de la catégorie A, sont pris en compte l'exemplarité de la carrière et la manière de servir des promouvables, notamment les postes qu'ils occupent ou ont occupé dans les services de l'État ou en dehors, leur niveau, leur exposition et, en fonction de ceux-ci, la qualité de leurs apports à la mise en œuvre des politiques de l'État et leur contribution à la notoriété du corps.

### 7.4.3 Les classements des propositions au niveau de l'établissement

Les classements du groupe d'experts sont élaborés en tenant compte autant que possible des éléments suivants :

- nombre de possibilités par corps, par grade et à l'échelon spécial IGRHC
- le poids des BAP dans les effectifs BIATSS de CYU
- la priorité des directeurs ou des chefs de service

Les propositions sont classées selon l'ordre de mérite proposé par le groupe d'experts avec indication de la BAP pour les personnels ITRF. Le groupe d'experts peut avoir connaissance des classements de l'année précédente, à titre consultatif.

La DRH veille aux grands équilibres au sein de l'établissement.

#### **7.4.4 Accompagnement et conseil aux agents**

La DRH accompagne les personnels dans leurs parcours professionnels et les directeurs de structure et chefs de service, dans le cadre de leur responsabilité d'évaluation et de classement.

La direction des ressources humaines (DRH) organise les campagnes annuelles d'évaluation et d'avancement. Elle garantit la diffusion de l'information aux acteurs concernés.

Lors de la campagne annuelle, des formations peuvent être organisées pour aider les agents à la rédaction de leur rapport d'activité. De même, les responsables hiérarchiques peuvent bénéficier de formations aux entretiens et à la rédaction des rapports d'évaluation.

#### **7.4.5 Rôle des directeurs, des chefs de service et de l'encadrement de proximité**

Les directeurs et les chefs de service sont informés par la DRH des listes des agents promouvables.

En concertation avec les niveaux hiérarchiques intermédiaires, les directeurs et les chefs de service établissent des priorités par corps et par grade tous métiers confondus au vu des critères explicités ci-devant avec le souci de valoriser les parcours de chacun. Ils classent les dossiers les uns par rapport aux autres, compte tenu des dits critères. Ils doivent être en mesure de justifier les choix opérés ou les propositions faites, notamment en cas de changement des classements d'une année sur l'autre.

Il est important de porter une attention particulière aux agents nouvellement affectés et ayant fait l'objet d'une proposition dans une structure ou un service précédent. Ceci dans le but de ne pas créer de rupture de progression dans le cadre d'un parcours diversifié.

Les responsables hiérarchiques directs sont les interlocuteurs privilégiés des agents concernés. La rédaction d'un dossier de promotion constitue un acte de responsabilité important qui doit être précédé d'un entretien avec l'agent concerné.

La qualité du dossier présenté est un des facteurs clés de réussite.

Les responsables hiérarchiques veilleront à informer les agents du processus de promotion interne à la structure ou au service et le cas échéant de leurs classements au sein de la structure ou du service d'affectation.

#### **7.4.6 Rôle des représentants du personnel**

Les représentants du personnel n'interviennent plus dans le classement des promotions. En revanche, les agents peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix afin d'évoquer leur situation personnelle, obtenir un appui pour la préparation de leur dossier et éventuellement porter à la connaissance de l'administration certains éléments. La liste des représentants du personnel est disponible sur l'intranet.

### **8. Annexe - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignants-chercheurs et assimilés**

#### **8.1. Les différentes voies d'avancement de grade**

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.

Il existe deux voies d'avancement de grade en fonction de la situation des enseignants-chercheurs (population des enseignants-chercheurs telle que définie par le Décret n° 84-431 du 6 juin 1984) : **la voie de droit commun et la voie spécifique** - décrite en partie II-1) 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 classe. Il ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement.

L'avancement au grade de la hors classe et de la classe exceptionnelle et l'avancement à l'échelon spécial s'effectuent au choix après dépôt d'un dossier unique par le candidat à la promotion.

**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 conseil d'établissement restreint, sauf exception liée à des situations particulières (cf. partie II).

Ces différentes instances proposent les promotions dans la limite du contingent de possibilités qui leur a été notifié par le ministère. Ces contingents ministériels sont calculés en appliquant les taux proprio de chaque grade d'accès au nombre de promouvables N-1. Dans le calcul des contingents sont pris en compte les rompus N-1.

Le président de l'établissement prononce, par délégation de la Ministre, les promotions sur propositions des instances précitées.

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

Enfin, l'avancement d'échelon a quant à lui lieu à l'ancienneté. Il est prononcé par arrêté du président de l'établissement. Des bonifications d'ancienneté sont prévues dans le statut (articles 39 et 55) : bonification pour mobilité et bonification pour mandat de chef d'établissement.

### 8.1.2 Une procédure dématérialisée, 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 présentant leur parcours scientifique, pédagogique et administratif. Le modèle du rapport est téléchargeable sur le site du Ministère. C'est le même rapport qui est examiné par les conseils académiques restreints des établissements et par le CNU pour attribuer les avancements de grade dont 50% des promotions sont accordées au titre de la procédure nationale CNU.

Les critères et les modalités d'appréciation des candidatures sont rendus publics avant le début de chaque campagne, un mois avant le début de dépôt des dossiers dans Galaxie pour le CNU.

Il est rappelé ici les priorités du Ministère en matière de reconnaissance de l'engagement des personnels dans des projets pédagogiques innovants ou encore dans des appels à projets de recherche notamment européens.

### 8.1.3 La revalorisation de la carrière des enseignants-chercheurs dans le cadre du PPCR

Dans le cadre de la mise en oeuvre du protocole d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique (PPCR), le décret du 9 mai 2017 procède à la création d'un échelon spécial terminal - appelé échelon exceptionnel - dans la hors classe du corps des maîtres de conférences. Cet échelon spécial est situé en hors échelle B. (article 10 du décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant l'article 21 décret n° 84-431 du 6 juin 1984).

Les conditions d'accès à l'échelon exceptionnel sont fixées à l'article 16 modifiant les articles 40 et 40-1 du décret n° 84-431.

## 9. II. Procédures particulières

### 9.1 L'avancement 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 2/3 tirés au sort parmi des membres du CNU et un tiers nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les enseignants-chercheurs exerçant ou ayant exercé les fonctions particulières fixées dans l'arrêté cité ci-dessus.

Les dossiers des candidats à l'avancement spécifique sont examinés par une instance nationale dont la composition est fixée par arrêté. Le contingent de promotions communiqué à cette instance est calculé en appliquant un taux  $\text{propro1}$  (= ratio  $\text{promus/promouvables}$ ) au nombre de promovables déposant un dossier de candidature pour chaque grade d'accès. Ces contingents sont ajustés en tenant compte du taux de réussite (ratio  $\text{nombre de promotions/nombre de candidats}$ ) des candidats à la promotion à chaque grade d'accès de la voie de droit commun.

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

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

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

Toutes les rubriques du dossier de candidature à l'avancement de grade remplies par l'enseignant-chercheur appellent une évaluation : le dossier doit être examiné dans son ensemble. Ainsi, il convient que l'établissement soit en mesure d'établir par tous documents que cette situation particulière de handicap a bien fait l'objet d'une appréciation au cours de la procédure d'examen des demandes d'avancement. Les activités exercées en compensation (développement de cours à distance, activités plus importante de recherche, participation plus active au rayonnement de l'établissement, travaux d'expertise, etc.) doivent donc être indiquées et appréciées, aussi clairement que possible.

### 9.1.3 Gestion de l'avancement des enseignants-chercheurs assimilés

Les LDG s'appliquent aux enseignants chercheurs assimilés.

Pour ces corps, il convient que l'établissement publie leurs critères de promotion un mois avant le début de dépôt des candidatures.

Les établissements sont garants, dans le respect des principes statutaires et des orientations en matière de promotion des fonctionnaires de l'État, d'une procédure transparente et connue de tous les agents concernés.

**Version révisée (la version initiale a été présentée au CER de mars). C'est cette version qui est approuvée par le CER du 25 mai 2021.**

Les décisions d'avancement se fondent sur l'analyse de tous les aspects du dossier de candidature : recherche, enseignement, tâches d'animation et de responsabilités collectives. Les principaux critères d'évaluation sont les suivants :

- Pour la recherche, on regarde la qualité et la quantité de la production scientifique sous toutes ses formes pour tenir compte des spécificités disciplinaires. On regarde également l'encadrement doctoral et le rayonnement scientifique (en tenant compte des spécificités disciplinaires également). Le rayonnement est attesté notamment par la mobilité nationale ou internationale (invitations à des conférences, séjours à l'étranger, ...), les prix et distinctions, l'organisation de colloques, conférences ou journées d'étude, la diffusion de la culture scientifique, les projets de maturation, la participation à des réseaux de recherche, des chaires ou à des contrats de recherche, l'animation de réseaux, de chaires ou de contrats de recherche, la participation à des jurys de thèse ou d'HDR, les brevets et logiciels, les responsabilités éditoriales et activités d'expertise (referee, ...), la participation à la création de startup.
- L'analyse des activités d'enseignement repose sur les éléments fournis dans le dossier, notamment en terme d'investissement et d'innovation pédagogiques (animation, encadrement). On prend en compte notamment la diversité des enseignements, les pratiques pédagogiques innovantes, les activités de vulgarisation, la création, l'implication dans des programmes internationaux.
- Pour les tâches collectives, on s'efforce notamment d'évaluer le niveau de la charge de travail, l'importance des responsabilités prises et la durée des mandats exercés. On prend en compte toutes les responsabilités (locales, nationales, internationales), notamment : président, vice-président, directeur de composante, de laboratoire, d'école doctorale, animation et responsabilité de formations, participation à un conseil, gestion de projets nationaux ou internationaux, mandats nationaux.

S'il n'est pas nécessaire qu'un dossier soit parfaitement équilibré, l'absence quasi-totale d'éléments dans un des 3 aspects est très dommageable.

L'ancienneté dans le grade est également prise en compte. L'évaluation des critères se fait en fonction du niveau de l'avancement demandé.

D'autres critères peuvent être pris en compte marginalement dans l'évaluation (par exemple, le fait que les promotions précédentes aient été locales ou non).