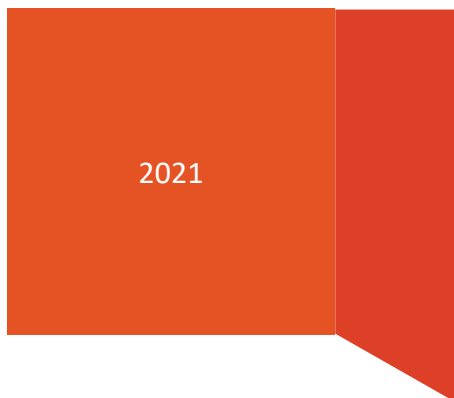


LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À LA PROMOTION ET À LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS BIATSS

Université Claude Bernard Lyon 1



+

+

+

+

+

Sommaire

I.	Introduction.....	3
II.	Les principes de la promotion et de la valorisation des parcours professionnels tout au long de la carrière	3
	1. Définition.....	3
	2. Le traitement équitable des agents	4
	3. Le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	4
	4. La promotion des personnels en situation de handicap	4
	5. La prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale ..	4
	6. L'équilibre entre les BAP dans la filière ITRF	5
	7. Une communication spécifique.....	5
III.	Les modalités d'avancement.....	6
	1. L'avancement d'échelon.....	6
	2. L'avancement de grade	6
	2.1. L'avancement de grade au choix avec tableau d'avancement	6
	2.2. L'avancement de grade par la voie de l'examen professionnel.....	6
	3. La promotion de corps	7
IV.	Le dépôt des dossiers de candidature.....	7
V.	L'examen des dossiers.....	7
	1. L'appel à candidature d'experts	8
	2. Le vivier d'experts	9
	3. La composition des groupes de travail experts (GT experts)	9
	4. L'organisation de l'expertise	10
	5. Les critères d'appréciation et de classement des dossiers	10
	6. L'accompagnement des experts.....	11
VI.	La commission d'inter-classement.....	11
VII.	Textes de référence.....	12

I. Introduction

Instaurées par la loi de Transformation de la Fonction Publique (loi n° 2019-828 du 6 août 2019) et 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, les lignes directrices de gestion (LDG) fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels :

- les orientations et les critères à prendre en compte pour les promotions de corps et de grades ;
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, ainsi qu'à garantir à l'ensemble des personnels un examen de leur candidature selon des critères équitables, transparents et non discriminatoires.

Les présentes lignes directrices de gestion de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL) déterminent les orientations générales de la politique de l'établissement en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels de ses agents BIATSS (Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé).

Elles s'inscrivent dans le cadre des LDG du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) et des LDG académiques.

Elles seront applicables, à compter de leur validation, jusqu'au renouvellement des CPE, et dans le respect de l'article 6 du décret n° 2019-1265, feront l'objet d'un bilan annuel présenté devant le comité technique d'établissement, permettant d'évaluer le dispositif proposé et de l'ajuster le cas échéant.

II. Les principes de la promotion et de la valorisation des parcours professionnels tout au long de la carrière

1. Définition

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 ;
- de favoriser la construction de parcours professionnels reposant sur la valorisation des compétences déployées et l'expérience professionnelle de chaque agent.

Le MESRI offre des perspectives d'avancement et de promotions 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 grades¹, conformément aux dispositions du protocole « Parcours Professionnels, Carrière et rémunérations » (PPCR).

2. Le traitement équitable des agents

La gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents qui garantit que tous les dossiers sont étudiés selon les mêmes critères, équitables, transparents et non discriminatoires.

3. Le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En lien avec les directives interministérielles, une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotion. Cet équilibre est étudié selon la proportion d'agents promouvables et selon leur représentation dans les effectifs des corps d'origine. Ces informations sont transmises par la DRH aux experts et aux commissions d'interclassement en amont de l'analyse des dossiers.

Il convient de veiller notamment à ce que les agents exerçant leur activité à temps partiel ou ayant bénéficié d'un congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotions.

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion ainsi que de manière pluriannuelle afin d'analyser finement le respect de cet équilibre.

4. La promotion des personnels en situation de handicap

L'UCBL garantit le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, que ce soit au travers des rapports rendus ou dans le cadre de l'analyse des dossiers de promotion.

Ainsi, 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 ni leur possibilité de promotion.

5. La 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. Dans ce cadre, 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

¹ Dès lors que le corps concerné comporte deux ou trois grades.

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.

6. L'équilibre entre les BAP dans la filière ITRF

Les propositions dans la filière ITRF doivent tendre vers un équilibre des BAP représentées dans les promotions au regard de leur poids dans la population promouvable. L'UCBL veillera à la bonne prise en compte de cet objectif afin de garantir des perspectives de promotions et de valorisation professionnelle équitables pour les différents métiers représentés au sein de l'établissement et nécessaire à son bon fonctionnement.

La DRH communiquera en amont aux experts ainsi qu'à la commission d'inter-classement les statistiques relatives aux BAP représentées dans le vivier des agents promouvables, des agents candidats et des agents promus de chaque campagne de promotion.

7. Une communication spécifique

Afin d'accompagner les démarches de promotions de ses personnels et de favoriser la mise en œuvre des orientations prioritaires de l'établissement en matière d'avancement, l'Université s'engage à communiquer de manière transparente et régulière sur ces LDG d'établissement.

Elle diffuse notamment, à l'occasion de chaque campagne d'avancement et auprès des experts métiers désignés, des membres de la commission d'interclassement et de l'ensemble des personnels de l'établissement, les informations suivantes :

- statistiques sur le nombre de promouvables, candidats, et promus dans le corps/garde concerné lors de la campagne d'avancement précédente, en précisant le ratio promus/promouvables ainsi que la répartition par genre, et par BAP pour la filière ITRF ;
- calendrier détaillé de la campagne d'avancement (période de candidature, date de la réunion de la commission d'interclassement date prévue de choix des promus par l'autorité compétente) ;
- composition de l'instance collégiale et arrêté de composition des viviers d'experts.

Afin d'accompagner les démarches de promotion des personnels, les informations utiles en matière d'avancement seront mises à disposition sur l'intranet des personnels à la rubrique dédiée aux LDG.

Le ministère fournit par ailleurs à l'UCBL les pourcentages hommes/femmes parmi les promouvables et les promus par grade de l'année précédente. Ces informations sont communiquées aux experts et aux membres des commissions de classement.

III. Les modalités d'avancement

Pour les personnels titulaires, le parcours professionnel se déroule selon une logique d'avancement et de promotion, variable selon le statut du corps d'appartenance. Il existe trois modalités d'avancement :

- l'avancement d'échelon ;
- l'avancement de grade ;
- la promotion de corps.

1. L'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Le minimum d'ancienneté nécessaire pour ce type d'avancement est fixé par les statuts particuliers de chaque corps d'appartenance.

2. L'avancement de grade

L'avancement de grade est le passage à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois. L'avancement de grade peut intervenir après la réussite à un concours ou examen professionnel ou s'effectuer au choix de l'employeur. Les fonctionnaires choisis par l'administration (dans le cas de l'avancement au choix et après examen professionnel) sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement.

Les spécificités par filières sont détaillées dans les textes réglementaires afférents, notamment pour les conditions de promotion.

2.1. L'avancement de grade au choix avec 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 1^{er} septembre de chaque année.

L'objectif 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.

2.2. L'avancement de grade par la voie de l'examen professionnel

Les promouvables sont sélectionnés par un examen professionnel organisé au titre d'une année déterminée. L'examen professionnel permet de vérifier que le fonctionnaire a acquis des compétences et un savoir-faire (acquis de l'expérience professionnelle) correspondant à un poste de niveau supérieur. Il comporte en général une phase d'admission (épreuve(s) écrite(s)) ainsi qu'une ou plusieurs épreuves d'admissibilité (oral, entretien avec un jury).

Les agents ayant réussi l'examen sont alors inscrits sur le tableau d'avancement pour étude de leur dossier.

3. La promotion de corps

La promotion de corps consiste à passer d'un corps à un autre corps de niveau supérieur. Il permet d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée. Il s'effectue par inscription sur liste d'aptitude ou par examen professionnel.

IV. Le dépôt des dossiers de candidature

L'appréciation du parcours professionnel des personnels BIATSS s'effectue au travers d'un dossier de proposition de candidature. L'agent promouvable complète le dossier par les documents suivants :

1. **Une fiche individuelle de proposition ;**
2. **Un rapport d'aptitude professionnelle**, établi par le N+1, précisant son appréciation sur le parcours professionnel de l'agent, sur ses activités actuelles et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités, sur sa contribution à l'activité du service, laboratoire ou autre structure et l'appréciation sur son aptitude à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue ;

Il convient de noter que l'aptitude professionnelle pour l'avancement à l'échelon spécial du grade d'IGR hors classe d'un agent s'apprécie notamment via la richesse de son parcours professionnel, l'étendue de ses missions, le niveau de ses responsabilités exercées, ses capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution et ses capacités d'animation et d'impulsion du collectif de travail ;

3. **Le dernier compte rendu d'entretien professionnel ;**
4. **Un curriculum vitae ;**
5. **Un rapport d'activité** pour les corps de la filière ITRF et pour l'accès au corps des conservateurs généraux.

L'agent est acteur de son parcours et de son projet professionnel puisqu'il est maître de ses choix d'évolution : candidature à des concours ou examens professionnels, formations, changements de poste, etc. Dans le cadre du processus de promotion, ces choix sont étudiés et le dossier permet à l'agent de développer ses motivations.

Dans cette démarche, le supérieur hiérarchique a aussi un rôle essentiel puisqu'il conduit l'entretien professionnel annuel et rédige le rapport d'aptitude professionnelle, appréhendant ainsi les qualités et compétences de l'agent.

V. L'examen des dossiers

Conformément à la demande du MESRI, l'UCBL requiert une expertise appropriée des dossiers de candidatures avant de procéder à un classement issu d'un examen collégial.

Pour ce faire, l'analyse des dossiers de demande de promotion est réalisée par des groupes d'experts métiers volontaires nommés par le Président de l'université. Cette expertise a pour objectif de préparer le travail de la commission d'interclassement des dossiers de promotion, qui fera une proposition finale au Président de l'UCBL.

1. L'appel à candidature d'experts

En amont de la campagne d'avancement, l'administration de l'UCBL fait appel à des personnels volontaires souhaitant participer, en tant qu'experts, à l'examen des dossiers d'avancement. Les experts étudient principalement les dossiers d'agents de leur filière et d'une catégorie équivalente ou inférieure à la leur. Ainsi :

- les agents de catégorie A peuvent être experts pour évaluer les dossiers des agents de catégories A, B et C ;
- les agents de la catégorie B peuvent être experts pour évaluer les dossiers des agents de catégories B et C ;
- les agents de la catégorie C peuvent être experts pour évaluer les dossiers des agents des catégories C.

Le recrutement des experts se fait via un appel à candidature large, auxquels les agents titulaires BIATSS, enseignants et enseignants chercheurs répondront par l'envoi d'un CV et d'une lettre de motivation. De cet appel à candidatures seront retenus entre autres, dans un souci de maintien de collégialité, des agents issus de la représentativité syndicale permettant la prise en compte des résultats des élections des CPE.

Pour prétendre au titre d'expert, l'agent doit avoir une connaissance pratique des métiers concernés. Il peut ainsi être un agent de la BAP ou de la filière concernée ou un agent travaillant avec la BAP ou la filière concernée.

Afin d'apporter une analyse exogène, un agent au plus hors de la filière ou de la BAP considérée ou issu du corps des enseignants-enseignants chercheurs pourra faire partie de chaque groupe d'expert. Sont concernés :

- des experts issus de la filière ITRF BAP F pour siéger au sein des groupes de travail dédiés à la filière bibliothèque ;
- des experts issus de la filière bibliothèque pour siéger au sein des groupes d'expertise de la BAP F ;
- des experts issus de la filière ITRF BAP J pour siéger au sein des groupes d'expertise de la filière AENES ;
- des experts issus de la filière AENES pour siéger au sein des groupes d'expertise de la BAP J ;
- des enseignants chercheurs, notamment pour la filière ITRF concernant les BAP techniques et scientifiques (A à D) ;
- des membres du rectorat (administration/OS) pour siéger au sein des groupes de travail dédiés à la filière AENES.

Les experts doivent toutefois respecter les conditions d'appartenance à une catégorie équivalente ou supérieure.

La liste des experts est fixée par un arrêté du Président de l'UCBL, qui a la possibilité d'accepter ou non les candidatures. Les experts métiers sont nommés jusqu'aux prochaines élections des CPE qui devraient se tenir en décembre 2022 puis ensuite pour une durée de quatre ans et signent une charte de déontologie avant d'exercer leur mission d'expert. Cette mission qui se

fait sur le temps de travail n'est pas rémunérée mais est valorisée dans le cadre de l'évaluation professionnelle.

En l'absence de candidatures d'expert suffisantes pour un groupe de travail en particulier, un tirage au sort parmi les personnels BIATSS titulaires concernés pourra être organisé afin de constituer un vivier d'experts suffisant.

2. Le vivier d'experts

Les agents ayant postulé à l'appel à candidature, remplissant les conditions d'éligibilité mais qui ne pourraient être retenus, du fait de l'atteinte du nombre d'experts pour chaque groupe de travail, constituent un « vivier » d'experts suppléants. L'administration peut faire appel à ce vivier si nécessaire, par exemple en cas d'absence d'un expert désigné, de lien hiérarchique d'un expert avec une personne promouvable ou si un expert est lui-même concerné par une promotion.

3. La composition des groupes de travail experts (GT experts)

Les dossiers sont étudiés par filière ainsi que par catégorie d'appartenance.

Les experts sont ainsi répartis en groupes de travail :

Filière Bibliothèques :

- Catégorie A : 2 experts issus du SNASUB FSU + 2 autres experts (4 experts) ;
- Catégorie B : 2 experts issus du SNASUB FSU + 2 autres experts (4 experts) ;
- Catégorie C : 2 experts issus du SNASUB FSU + 2 autres experts (4 experts)

Filière AENES :

- Catégorie A : 1 expert issu de l'UNSA + 3 autres experts (4 experts) ;
- Catégorie B : 2 experts issus du SNASUB-FSU + 2 autres experts (4 experts) ;
- Catégorie C : 1 expert issu du SNASUB + 1 experte issue de l'UNSA + 2 autres experts (4 experts).

Filière ITRF :

- Catégorie A : 2 experts issus du SNPTES + 2 autres experts donc 4 experts par GT ;
- Catégorie B : 2 experts issus du SNPTES + 2 autres experts donc 4 experts par GT ;
- Catégorie C : 2 experts issus du SNPTES + 1 expert issu de la CGT Sud + 3 autres experts donc 6 experts par GT.

En ce qui concerne la filière ITRF, afin d'organiser une analyse des dossiers d'avancement par spécialité et assurer l'étude d'un nombre homogène de dossiers, les groupes d'experts sont distingués suivant les BAP, de la manière suivante :

- BAP A à D ;
- BAP E ;
- BAP F ;
- BAP G ;
- BAP J.

4. L'organisation de l'expertise

Les experts auront accès aux dossiers de candidature sous format dématérialisé via une plateforme Sharepoint.

Ces experts, sur la base des critères retenus dans ces LDG, analysent de manière collégiale les dossiers de candidature et émettent un avis motivé sur chacun de ces dossiers en précisant si la candidature est proposable prioritairement, proposable ou non proposable. Cet avis motivé est formalisé dans une grille d'analyse individuelle.

L'objectif à l'issue des travaux en groupes est de parvenir à un consensus permettant la proposition d'une seule liste des agents prioritairement proposables (et le cas échéant proposables) à la commission d'interclassement. En cas de désaccord et d'impossibilité de faire remonter une seule liste, plusieurs listes peuvent être remontées à la commission d'interclassement qui arbitrera.

Les experts ont toute latitude pour s'organiser : répartition de la lecture des dossiers, lecture en binôme-trinôme, réunion collégiale en présentiel ou distanciel ...

5. Les critères d'appréciation et de classement des dossiers

Les dossiers des candidats à l'avancement sont examinés selon des critères préétablis et communs à tous les groupes de travail, en sus de l'appréciation portée par le supérieur hiérarchique et le directeur de la structure de rattachement de l'agent :

CRITERES	PRECISIONS
<p>Parcours professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> – la richesse et la diversité du parcours professionnel (nombre et nature des postes occupés, diversité des missions ; travaux de recherche et les publications ; notoriété scientifique le cas échéant...); – l'étendue des missions et le niveau de responsabilité exercés ; – pour les agents de catégorie A et B, pourront être étudiés le montant des budgets gérés, le nombre d'agents encadrés comme l'expertise, la conduite de projet, la technicité, l'encadrement fonctionnel, etc. ; – les compétences acquises ; – les formations suivies.
<p>Acquis de l'expérience</p>	<ul style="list-style-type: none"> – l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute, au dialogue, à la négociation en interne et externe ; – la capacité de travailler en équipe ; – les capacités d'animation et d'impulsion du collectif de travail pour les catégories A et B.
<p>Valeurs professionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> – l'implication de l'agent dans la vie de l'établissement : dans les instances de l'établissement, par une expérience de formateur, en tant que

CRITERES	PRECISIONS
	membre de jury de concours, missions d'assistant de prévention, référent égalité/diversité ou tuteur, etc.
Critères complémentaires	<ul style="list-style-type: none"> – la préparation aux examens professionnels et aux différents concours ; – la mobilité géographique, fonctionnelle ou sectorielle ; – la qualité du dossier : cohérence globale du dossier, notamment entre le rapport d'activité et le rapport d'aptitude, vulgarisation, qualités rédactionnelles, etc.

A valeur de dossier équivalente (d'après les critères listés ci-dessus), les critères de départage suivants sont utilisés :

- le rang de classement des années précédentes ;
- l'ancienneté dans le corps et dans le grade (à valeur professionnelle égale, priorité sera accordée à l'agent ayant une ancienneté supérieure) ;
- l'attente de 3 ans entre 2 avancements ;
- le nombre de promotions antérieures (à valeur égale, priorité sera accordée à l'agent n'ayant pas eu de promotion / un agent ayant obtenu dans sa carrière plus de deux avancements de grade ou de corps ne sera pas prioritaire) ;
- Il est précisé à cet égard que le terme de promotion s'entend par avancement au choix ou liste d'aptitude et que les agents ayant réussi un examen professionnel pourront présenter une demande d'avancement au choix dès l'année suivant l'obtention de leur examen professionnel.

Les experts disposent d'une grille d'évaluation commune d'aide à l'étude des dossiers. A partir de cette grille, ils ont pour mission de proposer de manière collégiale une liste des dossiers qui prend en compte les différents listés supra.

6. L'accompagnement des experts

Afin d'assurer un examen équitable et objectif, les experts seront accompagnés en amont par une formation spécifique au rôle d'expert.

VI. La commission d'inter-classement

Les groupes d'expertise transmettent à une commission d'inter-classement la ou les listes des candidats qui leur paraissent présenter les meilleurs dossiers.

La commission est composée des membres permanents suivants :

- le Directeur Général des Services qui la préside ;
- le Vice Président BIATSS ;
- la Directrice générale des services adjointe et en charge des ressources humaines et du service social.

Les autres membres de la commission sont des experts rapporteurs issus des groupes de travail. Les experts choisissent parmi eux, ceux qui rapporteront en instance collégiale sur l'ensemble des candidatures analysées, sur la base des grilles d'analyse individuelles et des avis motivés formulés.

La composition de la commission est variable selon les filières étudiées :

- 6 membres pour la filière Bibliothèque pour les 3 catégories de personnel (DGS, VP BIATSS, DGSA RH, Directrice du SCD, deux représentants experts métiers participant aux GT)
- 6 membres pour l'étude de la filière AENES (DGS, VP BIATSS, DGSA RH, un représentant du rectorat, deux représentants experts métiers participants aux GT)
- 8 membres pour l'étude de la filière ITRF (DGS, VP BIATSS, DGSA RH, un représentant pour chacun des 5 groupes d'experts BAP).

La commission a pour mission d'évaluer les dossiers de candidatures qui sont présentés par les experts rapporteurs des GT et de proposer une liste d'agents au Président de l'UCBL, avant une décision finale de ce dernier et une remontée au ministère (filière ITRF catégorie A et B et filière Bibliothèques ou au rectorat (filière AENES et ITRF catégorie C).

VII. Textes de référence

- loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique – article 30 ;
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires – article 12.