

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AUX PROMOTIONS ET A LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ASSIMILÉS, DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET DES PERSONNELS DE BIBLIOTHÈQUE, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ AFFECTÉS À L'UNIVERSITÉ DE RENNES 1

PREAMBULE : CADRE GÉNÉRAL DES MODALITÉS DE PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS :

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'élaboration 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, et en cohérence avec les lignes directrices de gestion des ministères de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) et du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'université de Rennes 1, applicables :

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- aux personnels enseignants du second degré affectés à l'université
- aux personnels de bibliothèques, aux personnels ingénieurs et aux personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).
- Aux personnels administratifs, de santé et sociaux affectés à l'université

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales des politiques ministérielles des MESRI et MENJS en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Les lignes directrices de gestion de l'Université de Rennes 1 respectent les principes de légalité, de compatibilité avec les LDG ministérielles et de caractère non prescriptif de leurs dispositions.

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

Elles sont soumises, pour avis, au comité technique de l'université de Rennes 1.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion ministérielles sera présenté chaque année devant le comité technique.

I. Des 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.

Le MESRI et le MENJS offrent 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 favoriser une évolution au moins au sein de deux grades pour les personnels déroulant une carrière complète., conformément aux dispositions du protocole PPCR. L'université de Rennes 1 s'inscrit pleinement dans ces orientations.

Les différentes modalités de promotion sont notamment :

- 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.

- De plus, 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.

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

II. Des 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. Le MESRI s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel.

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 attentifs à ces questions.

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

- **Prise en compte de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.**

Pour prononcer les promotions, un avis qualitatif sur le dossier des personnes promouvables est systématiquement recueilli, selon des modalités propres à chaque filière et/ou corps d'appartenance.

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.

- **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.*

Dans le cadre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'université de Rennes 1 s'attache à ce que la répartition des promotions soit corrélée à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et tienne compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine. Des actions de communication pour inciter les promouvables à faire acte de candidatures sont menées, notamment en direction du sexe le moins représenté.

Plus particulièrement, pour l'ensemble des personnels, l'université veille notamment à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption puissent bénéficier des mêmes possibilités de promotions.

- **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.

- **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.

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

Comme mentionné plus haut, du fait de la richesse et de la diversité des établissements, l'université de Rennes 1 porte une attention particulière au maintien d'un équilibre des promotions entre composantes et services, au regard notamment de leur taille, mais également de l'historique de celles qui ont été attribuées au cours des années antérieures afin de garantir une répartition équitable de ces promotions.

De même, un équilibre entre les BAP et entre les disciplines représentées dans les promotions au regard de leur poids dans les promouvables est recherché.

III - Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

La direction des ressources humaines de l'université de Rennes 1 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.

Elle décline les campagnes annuelles d'avancement et garantit l'information des agents et de leurs responsables.

L'université de Rennes 1 veille à assurer :

Un accompagnement continu des agents (adaptation à l'emploi, dispositifs de formations, dispositifs statutaires particuliers, entretiens)

- **L'information des personnels tout au long des procédures de promotion**

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site intranet de l'université, par messagerie, et sur les sites ministériels spécifiques selon leurs statuts.

Les informations diffusées 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 des conditions de leur promouvabilité.

Le nombre de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères.

Des données et indicateurs relatifs aux promotions sont publiés annuellement au sein notamment du Bilan social. Les résultats des campagnes de promotions (tableaux d'avancement, listes d'aptitude, résultats publiés sur Galaxie, etc.) peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont précisées en 3 parties déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours :

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- aux personnels enseignants affectés à l'université de Rennes 1
- aux personnels administratifs, de bibliothèques, aux personnels ingénieurs ,personnels techniques de recherche et de formation ITRF

Première partie - Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignants-chercheurs et assimilés

Toutes les informations sur les dispositions propres aux évolutions de carrière des enseignants-chercheurs et assimilés, les procédures et conditions d'éligibilité sont accessibles sur le [portail Galaxie](#) du Ministère de l'enseignement Supérieur, de la recherche et de l'Innovation.

Les changements de corps ne s'effectuent que par voie de concours (pas de liste d'aptitude).
Les procédures d'avancement de grade font l'objet d'un cadre particulier.

I - Les modalités d'avancement de grade des enseignants-chercheurs relevant du décret 84-431 du 6 juin 1984 (maîtres de conférences et professeurs des universités).

La politique de valorisation professionnelle du ministère, déclinée à l'université, vise à permettre aux enseignants-chercheurs de voir reconnaître la diversité, l'intensité et l'équilibre des activités pédagogiques et les activités scientifiques ainsi que les responsabilités collectives.

Conformément aux lignes directrices de gestion du MESRI, 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** qui est réservée aux agents exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.

I.1. L'avancement de droit commun

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 au titre d'une même année a lieu, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU) après avis du conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs, ou, dans un second temps, directement sur proposition du conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs, sauf exception liée à des situations particulières.

Le président de l'Université prononce, par délégation de la Ministre, les promotions après avis de ces instances.

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

I.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 réalisent 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.

Chaque section CNU établit ses propres critères et modalités d'appréciation des candidatures.

L'université de Rennes 1 s'appuie sur les modalités d'expertise des dossiers validées par le Conseil d'administration du 14 décembre 2017.

Les critères d'appréciation concernent les responsabilités pédagogiques, responsabilités scientifiques et responsabilités administratives des candidats.

Les sections CNU valorisent largement les activités de recherche. Dès lors, les responsabilités administratives et pédagogiques sont tout particulièrement valorisées dans le cadre des avancements de grade prononcés au titre de l'université.

Le conseil académique en formation restreinte et les sections du CNU prennent aussi 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, et où un aménagement de poste est mis en place.

Les enseignants chercheurs disposent d'une information sur l'avancement de la procédure au cours des différentes étapes. Ils ont en particulier accès aux avis des CAC restreints avant l'examen de leur dossier par leur section CNU afin de porter d'éventuels commentaires.

Le Bilan social annuel comporte des informations générées sur le nombre de promouvables, de candidats et de promus.

I 3. 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 (voir annexe), 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, déposés sur Electra, sont examinés par une instance nationale dont la composition est fixée par arrêté, après avis du Conseil académique restreint comme pour ceux transmis aux sections CNU dans le cadre de la procédure de droit commun.

II. Les modalités d'avancement des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers (Ensam) affectés à l'université de Rennes 1 :

Le corps des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers (Ensam) est un corps d'enseignants relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur organisé en 2 grades.

Il est régi par le décret n°88-651 du 6 mai 1988 relatif au statut des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers et à diverses dispositions statutaires applicables aux professeurs techniques adjoints et chefs de travaux pratiques de cette école.

Les professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers sont affectés à l'Ensam mais aussi dans une vingtaine d'autres établissements, principalement dans des instituts universitaires de technologie.

Le ministère publie annuellement au Bulletin officiel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation deux notes de service permettant de préciser le calendrier et le dossier à constituer.

Les dossiers des candidats à la hors classe seront examinés en tenant compte notamment de la valeur et des acquis de l'expérience professionnelle, des responsabilités exercées par l'intéressé, actuellement ou durant sa carrière, de sa participation au rayonnement de l'établissement et de l'appréciation et avis du Président de l'université.

III. Gestion de l'avancement des enseignants-chercheurs assimilés affectés à l'université de Rennes 1 :

La DRH de l'université de Rennes 1 transmet les informations spécifiques aux astronomes, physiciens, astronomes adjoints et physiciens adjoints en fonction.

Les informations sont également relayées sur l'applicatif Galaxie.

IV Les avancements de grade des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires :

L'avancement au choix des enseignants fait l'objet d'une proposition de la section compétente du CNU aux ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé, après avis du conseil de l'unité de formation et de recherche sur chacun des enseignants remplissant les conditions requises pour être promu qui sont, pour l'essentiel les suivantes:- être en position d'activité ou de détachement (la promouvabilité cesse à la date où l'enseignant atteint sa limite d'âge)-remplir les conditions d'ancienneté requises le cas échéant au plus tard au 31/12 de l'année de promotion.

Le nombre de promotions possibles pour l'année considérée pour chacune des sections est notifié au président de la section par le ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les membres de chaque section reçoivent la liste des enseignants promovables.

Le président de section est informé de l'avis émis par les conseils d'unité de formation et de recherche (UFR) et a toute latitude pour désigner un enseignant chargé de rapporter sur le dossier de l'enseignant promovable. L'établissement informé par l'administration centrale du nom des rapporteurs désignés le cas échéant par le président, transmet à ces rapporteurs l'avis rendu par le conseil d'UFR et l'éventuel dépôt d'un dossier. Ce dossier, qui ne présente aucun caractère réglementaire peut être utilisé pour éclairer les conseils d'UFR et les sections du CNU. L'enseignant qui n'a pas souhaité le transmettre demeure promovable dès lors qu'il remplit les conditions prévues par son statut.

V. Les différentes possibilités d'accès aux corps de Professeurs des universités pour les maîtres de conférences en poste :

Le décret 84-431 du 6 juin 1984 ne prévoit pas la possibilité d'accès aux corps de professeurs des universités par voie de liste d'aptitude.

Les sections CNU de 1 à 6 sont concernées par la possibilité d'ouverture de concours nationaux au titre de l'agrégation du Supérieur.

Pour toutes les autres sections, les recrutements s'effectuent uniquement par l'organisation de comités de sélection dans le cadre des campagnes annuelles de recrutement des enseignants-chercheurs. Tous les postes ouverts sont publiés sur Galaxie. Les maîtres de conférences sont tout particulièrement concernés par les comités de sélection organisés au titre de l'article 46-3 du décret 84-431.

L'organisation des comités de sélection s'inscrit dans un cadre réglementaire détaillé, visant à garantir la transparence et l'équité des recrutements effectués. Les listes des candidats retenus par les comités de sélection sont soumises à l'avis du Conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs puis au Conseil d'administration restreint aux enseignants-chercheurs, avant décision du Président.

Deuxième partie - Lignes directrices de gestion spécifiques à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants du second degré affectés à l'université de Rennes 1

Les personnels enseignants du second degré concernés sont des professeurs certifiés, des professeurs agrégés, des professeurs d'éducation physique et sportive ou des professeurs de lycée professionnels nommés à l'université de Rennes 1 à la suite d'une mutation, sur des postes auxquels ils ont candidaté et ont été retenus dans le cadre d'une procédure particulière (module VEGA de Galaxie).

Leur carrière reste gérée au plan académique ou ministériel et les procédures correspondantes sont détaillées dans l'annexe 1 des lignes directrices de gestion ministérielles sur le lien ci-après :

<https://www.education.gouv.fr/bo/20/Special9/MENH2028692X.htm>

Le MENJS assure des perspectives d'avancement et de promotions au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades : la classe normale (grade d'accueil), la hors-classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital). L'objectif est de favoriser une évolution sur au moins deux grades pour les personnels déroulant une carrière complète.

L'avancement de grade (Hors-classe, Classe exceptionnelle) et l'accès à l'échelon spécial s'effectuent au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par le ministre ou le recteur. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

La politique de valorisation professionnelle du ministère dans laquelle s'inscrit l'université vise également à permettre aux agents d'accéder au corps des professeurs agrégés par voie de concours ou de liste d'aptitude.

I. Les possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels au sein du même corps d'enseignant

I.1 Avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

I.1.1 Bonification d'ancienneté pour le passage du 6e au 7e et du 8e au 9e échelon de la classe normale des personnels titulaires

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6e et au 8e échelon de la classe normale à 30% des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire : deux ans au 6e échelon, deux ans six mois au 8e échelon.

Pour les professeurs agrégés, il est établi plusieurs listes de promouvables : une liste par discipline et par échelon et une liste propre aux personnels affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Le ministre attribue les bonifications d'ancienneté à hauteur de 30% de l'effectif des professeurs inscrits sur ces listes.

Pour les autres personnels concernés, le recteur attribue les bonifications à hauteur de 30%, à partir d'une liste de promouvables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

I.1.2 Avancement aux grades de la hors-classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial

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

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

- les agents dans certaines positions de disponibilité[1] qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État.
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article 54 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée[2].

Accès au grade de la hors-classe

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9e échelon de la classe normale de leur corps.

Tous les personnels enseignants ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par le recteur.

Accès au grade de la classe exceptionnelle

1) L'accès à ce troisième grade est ouvert, à hauteur de 80% au moins des promotions, à des personnels qui ont accompli huit années sur des fonctions particulières (premier vivier), et, à hauteur de 20% au plus des promotions, à des personnels ayant un parcours et une valeur professionnels exceptionnels (deuxième vivier).

2) Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2e échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 3e échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du premier vivier, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières. Les fonctions éligibles doivent avoir été exercées dans les corps enseignants des premier et second degrés, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale, aux ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. L'exercice de ces fonctions s'apprécie sur toute la durée de la carrière, quels que soient le ou les corps concernés. L'affectation dans un établissement de l'enseignement supérieur entre dans le cadre des fonctions particulières pour l'éligibilité au premier vivier.

Les services accomplis dans un établissement de l'enseignement supérieur sont retenus s'ils sont supérieurs à 50% de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois, au titre d'une seule fonction.

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue.

La durée accomplie dans des fonctions éligibles est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Les services à prendre en compte doivent avoir été accomplis en qualité de titulaire. Les fonctions accomplies au cours d'années de stage ne sont prises en considération que dans le cas où un agent titulaire de l'un des corps enseignants des premier ou second degré, d'éducation ou de psychologue relevant du ministre de l'Éducation

nationale, de la Jeunesse et des Sports est détaché de plein droit en qualité de stagiaire dans un des corps considérés (par exemple un professeur de lycée professionnel détaché en qualité de professeur certifié stagiaire et exerçant en service complet dans un établissement d'éducation prioritaire).

À compter de la campagne 2021, la promotion au titre du premier vivier n'est plus subordonnée à un acte de candidature.

Les agents remplissant la condition statutaire d'ancienneté d'échelon requise pour être éligibles au titre du premier vivier sont invités, par un message électronique via I-Prof, à vérifier, sur leur CV I-Prof, que les fonctions éligibles au titre du premier vivier qu'ils ont exercées au cours de leur carrière sont bien enregistrées et validées ; le cas échéant, ils peuvent compléter ces informations à tout moment dans leur CV.

3) Sont éligibles au deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4e échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou au moins le 7e échelon de la hors-classe (autres corps).

Après vérification par les services compétents, les agents non promouvables à l'un ou l'autre vivier en sont informés par message électronique via I-Prof. Ils disposent d'un délai de quinze jours à compter de cette notification pour fournir, le cas échéant, des pièces justificatives de l'exercice de fonctions ou missions éligibles au titre du premier vivier qui n'auraient pas été retenues par les services compétents. Tout moyen de preuve revêtant un caractère officiel (arrêté, état de ventilation de service, attestation d'un chef d'établissement par exemple) pourra être produit pour justifier de cet exercice.

Les services rectoraux informent les agents ayant transmis des pièces dans ce délai des suites données à leur recours et, le cas échéant, des motifs les conduisant à ne pas retenir les services requis.

Accès à l'échelon spécial du grade de classe exceptionnelle des corps de professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4e échelon du grade de classe exceptionnelle.

Le nombre de promotions possibles est fixé à 20% de l'effectif du grade de la classe exceptionnelle de chaque corps.

Cette promotion permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

II. Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visent à garantir un traitement équitable des personnels

Prise en compte de la valeur professionnelle, des acquis de l'expérience, du parcours de carrière et du parcours professionnel

Le MENJS s'appuie sur l'appréciation qualitative des personnels et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis du Président de l'université est sollicité par les autorités académiques.

Le Président s'appuie sur les avis des directeurs des composantes concernées réunis collégialement pour l'étude des dossiers de candidature.

Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors-classe, l'autorité compétente s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière.

Dans certains processus, un barème national est fixé qui permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs.

L'appui du portail de services I-Prof dans les procédures et l'information des personnels

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes, via le portail de services I-Prof.

Chaque enseignant du second degré peut accéder à I-Prof et à des informations individualisées via sa boîte de messagerie nom.prenom@ac-rennes.fr qu'il est important de consulter.

Les informations relatives aux calendriers et procédures sont également relayées par la DRH, dès lors que le rectorat d'académie les communique sur les boîtes de messagerie de l'université.

I-Prof permet aux personnels :

- d'être avertis individuellement de leur promouvabilité et des modalités de la procédure,
- de constituer leur dossier/de candidater,
- de prendre connaissance des avis du Président et des appréciations du recteur les concernant,
- d'être informés de l'état d'avancement de leur candidature.

Dans ce cadre, les personnels doivent alimenter leur CV I-Prof dès leur entrée en fonction et tout au long de leur parcours professionnel.

Le ministre/les recteurs assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

III- Possibilités d'accès au corps des professeurs agrégés :

III.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés par la voie des concours

Les personnels du second degré peuvent valoriser et diversifier leur parcours professionnel en accédant à d'autres corps selon différentes voies :

→ Ils peuvent accéder par concours à un autre corps d'enseignement. Le concours interne de l'agrégation offre notamment aux fonctionnaires pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés.

→ Les professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les nominations sont contingentées sur la base d'1/7e des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation.

Avant de faire acte de candidature, les agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils appartiennent à la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dans le corps des professeurs agrégés.

III.2 Promotions dans le corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

Peuvent être inscrits sur les listes d'aptitude les candidats en position d'activité.

L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature. La candidature peut se faire dans toutes les disciplines d'agrégation, y compris celles pour lesquelles aucun concours de recrutement n'a été organisé au cours des années précédentes.

Les nominations prennent effet au 1er septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Peuvent se porter candidats les agents qui remplissent les conditions suivantes :

- être, au 31 décembre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive. Les PLP doivent être proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé. Il en est de même pour tous les professeurs certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation.
- être âgé de quarante ans au moins au 1er octobre de l'année d'établissement du tableau d'avancement ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Le détail des services pris en compte est disponible sur la LDG ministérielle.

Le dossier de candidature est constitué conformément aux modalités définies par l'arrêté du 15 octobre 1999, à l'exclusion de tout autre document :

- un curriculum vitae, qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités au sein du système éducatif ; il est alimenté sur I.Prof ;
- une lettre de motivation, qui fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au *curriculum vitae* qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion.

L'attention des agents envisageant de faire acte de candidature est appelée sur les conséquences sur leur carrière d'une éventuelle promotion dans le corps des professeurs agrégés. À ce titre, un message sur I-Profs les invite à vérifier les conditions de classement via la rubrique consacrée aux promotions des personnels enseignants sur Siap.

Les candidatures sont examinées par le recteur en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de leur enseignement sont mis en valeur. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse en recueillant au préalable l'avis du Président. Ces avis, formulés à partir des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation du candidat, se déclinent en quatre degrés : très favorable, favorable, réservé, défavorable.

Les propositions du recteur et le rang de classement ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national, après avis du groupe des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) de la discipline concernée.

3^{ème} partie – Promotion et valorisation des parcours des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques (BIATSS)

I. Les 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.

Le MESRI et le MENJS offrent 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.

I.1 Les possibilités d'avancement de grade

I.1.1 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 les ministres concernés. 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 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
- Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de 2e classe : article 10-1, 2°) du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

- **Filière administrative**

- Accès au grade d'Attaché principal d'administration : article 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011
- Accès au grade de SAENES classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
- Accès au grade de SAENES classe supérieure : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009
- Adjoint administratif principal de 1ere classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016
- Adjoint administratif principal de 2e classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016

- **Filière santé**

- Hors-classe du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012
- Classe supérieure du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : article 15 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012

- **Filière sociale**

- Assistant principal de service social des administrations de l'État : article 11 du décret n°2017- 1050 du 10 mai 2017

I.1.2 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel

Les agents peuvent être inscrits 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 ministériel.

Le jury établit une liste de classement des candidats retenus.

- **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
- **Filière administrative**
 - SAENES classe exceptionnelle : article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État
 - SAENES classe supérieure : article 25 du Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État
 - Adjoint administratif principal de 2e classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État

I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs

I.2.1 L'accès à un corps supérieur 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, 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 le ministre concerné. 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 corps des ingénieurs de recherche : article 14 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
 - Accès au corps des ingénieurs d'études : article 25 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985
 - Accès au corps 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 n° 85-1534 du 31 décembre 1985
- **Filière bibliothèques**
 - 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
- **Filière administrative**
 - Accès au corps des Attachés d'administration de l'État : article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011
 - Accès au corps des SAENES : article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié

I.2.2 Nomination dans le corps des conservateurs généraux des bibliothèques

L'article 25 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 modifié portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques dispose que les conservateurs généraux « sont nommés par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'enseignement supérieur, parmi les conservateurs en chef des bibliothèques ».

II. 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. Le MESRI et le MENJS s'appuient sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel.

II.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 :

II.1.1 Le dossier de proposition de l'agent promouvable

- Filières ITRF et Bibliothèque

Le dossier 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.

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.

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).

- **La filière administrative**

L'examen des listes d'aptitude repose sur un **acte préalable individuel de candidature de l'agent**.

Pour les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement, le dossier contient :

Une fiche individuelle de candidature de l'agent complétée d'un état des services publics prérempli par le rectorat.

Un 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 :

- . 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,
- . Appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Ce rapport est signé par l'agent qui peut en demander une copie.

Uniquement pour la liste d'aptitude : **Un rapport d'activité, rédigé par l'agent**, détaille son parcours professionnel et les compétences acquises qui le qualifient pour accéder à un corps supérieur. Ce rapport est communiqué au service de gestion après avoir été visé par le supérieur hiérarchique.

II.1.2 Le processus de classement

Les LDG ministérielles précisent que les procédures de promotion mises en place dans les établissements doivent être transparentes et prendre en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents.

Le classement arrêté par le Président repose sur une procédure qui garantit le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations (égalité professionnelle hommes femmes, handicap, diversité).

Il est demandé à l'Université d'établir une liste récapitulative des propositions classées par ordre de mérite fixée par le Président, avec indication de la BAP pour les personnels ITRF, en requérant l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à ce classement et de l'arrêter à l'issue d'un examen collégial.

Le processus de classement de l'Université de Rennes 1 s'inscrit dans le cadrage fixé par les LDG ministérielles : Une commission de promotion et de valorisation des parcours professionnels, ayant pour vocation d'éclairer le Président de l'université en la matière, est constituée.

Cette commission s'appuie sur le travail d'examen des dossiers effectué par des collègues d'experts constitués et réunis par filière lors de chaque campagne de promotion.

Chaque collège d'experts est composé de membres titulaires de catégorie A ou B, représentant, pour la filière ITRF, les différentes BAP ou FAP, nommés par le Président pour une durée de 3 ans (durée des LDG).

Les experts appelés à examiner les dossiers relèvent d'un corps au moins égal à celui de promotion. Ils s'engagent à respecter l'ensemble des principes déontologiques et d'éthique professionnelle définis dans la « charte des membres du collège d'experts pour l'analyse des dossiers d'avancement des personnels BIATSS dans le cadre des Lignes directrices de gestion (LDG) promotion et valorisation des parcours professionnels », qu'ils signent (Cf. Annexe 5).

Les travaux des experts sont confidentiels et ne font l'objet d'aucun compte-rendu nominatif écrit. Le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec la personne promouvable.

L'instruction des propositions de promotion par les experts désignés 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'Université est attentive à présenter au Ministère/Rectorat les meilleurs dossiers, tout en veillant à préserver un équilibre entre les branches d'activités professionnelles, entre les environnements professionnels, et en garantissant l'égalité de traitement des agents, l'égalité femmes/hommes et la prévention des discriminations

II.1.3 La liste récapitulative des propositions

La liste récapitulative des propositions est établie par le Président. Les propositions sont classées selon l'ordre de mérite, avec indication de la BAP pour les personnels ITRF.

S'agissant des tableaux d'avancement, 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.

II.1.4 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'Etat, « 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. Le ministère procède à un examen collégial des dossiers des agents.

Pour les personnels ATSS, le classement transmis par les académies au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

II.2 Les orientations et les critères propres à chaque acte de promotion

II.2.1 Avancement de grade par tableau d'avancement

- **Les filières ITRF et des bibliothèques**

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'Etat.

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 mobilité 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.

- **La filière ATSS**

Conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générale 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 tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la **valeur professionnelle** et la **reconnaissance des acquis de l'expérience** conformément aux dispositions de l'article 58 1° de la loi 84-16 du 11 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.

Dans l'établissement des promotions l'académie procède à un examen global **des dossiers des agents**.

La valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items.

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 montant des budgets gérés, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.

Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du **parcours professionnel** est celui de la mobilité géographique et/ou fonctionnelle, au sein des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux, les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

En tant que de besoin, le classement des éligibles au tableau d'avancement peut s'effectuer à l'aide de **critères de départage**, dont le **caractère est indicatif** et valorise les **critères réglementaires** énoncés ci-dessus.

Les **critères de départage** pour l'académie sont examinés l'un après l'autre dans l'ordre suivant :

- 1- Ancienneté de grade
- 2- Echelon et ancienneté d'échelon
- 3- Ancienneté de corps
- 4- Ancienneté de titulaire dans la fonction publique

Ces critères sont traduits dans le cadre d'un barème par l'attribution de points d'ancienneté :

- Ancienneté de grade : 30 points par année avec une proratisation aux mois et aux jours
- Echelon et ancienneté d'échelon : échelon détenu multiplié par 3 + 0.5 point par année d'ancienneté dans l'échelon détenu
- Ancienneté de corps : 1 point par année
- Ancienneté de titulaire dans la fonction publique : 1 point par année

L'application de ce barème respecte l'ordonnement des critères de départage.

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 l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe

La valeur professionnelle :

Elle s'appuie sur des critères objectifs : effectifs et structures (directions, services) encadrés, nature des missions confiées, montant du budget géré, nombre d'élèves/d'étudiants de l'établissement, nombre d'établissements rattachés, services mutualisateurs, nature des relations avec les partenaires extérieurs (administrations, entreprises, collectivités territoriales, autres établissements, etc.) et/ou internes (représentants des personnels, directeurs de composantes, etc.), catégories d'établissement, etc.

Le parcours professionnel :

Un des éléments notamment valorisé dans le cadre du parcours professionnel est la mobilité :

- . mobilité au sein des ministères de l'Éducation nationale de la Jeunesse et des Sports, et de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (Cnous, Onisep, Cned, CRDP, Cereq, etc.), les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports.
- . mobilité dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique,
- . mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés : il convient de valoriser la mobilité fonctionnelle qui peut se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou le changement de familles professionnelles au sens du Reme.

Il convient de souligner la nécessité de bien appréhender la problématique du contingentement de la hors-classe des attachés (10 % des effectifs du corps, atteints en 2017 suite à l'achèvement de la montée en charge du grade) pour des personnels qui exercent, pour nombre d'entre eux, des responsabilités par nature de haut niveau et dont il faut

préserver les chances générationnelles d'y prétendre. Ainsi, à valeur professionnelle égale, les propositions de DDS et Apa plus avancés dans la carrière sont à privilégier.

Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors-classe

Le ministère valorise dans l'établissement du TA à l'échelon spécial, les deux critères réglementaires que sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. La mise en œuvre de ces critères se traduit par des parcours diversifiés et des prises de responsabilités, notamment d'agents détachés sur emploi fonctionnel, ou d'agents ayant occupé des fonctions à la fois dans l'univers scolaire et dans l'univers du supérieur, ou encore d'agents ayant effectué une mobilité fonctionnelle.

Focus sur l'accès aux grades d'Infernes hors-classe

S'agissant de l'accès aux tableaux d'avancement d'infirmier hors-classe, dans le respect de la réglementation, au regard des objectifs poursuivis lors du passage du corps en catégorie A et rappelés par la DGAFP dans son rapport fait au Conseil supérieur de la fonction publique, l'ensemble des personnels reclassés à la date d'entrée en vigueur du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012, dans la classe supérieure du grade d'infirmier, réunissant les critères réglementaires, seront promus dans le grade d'infirmier hors-classe d'ici 2022.

II.2.2 Promotion de corps par liste d'aptitude

- **Les filières ITRF et des bibliothèques**

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 apte 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.

- **La filière administrative**

Conformément aux dispositions 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 apte à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur.

Dans l'établissement des promotions le ministère et l'académie procèdent à un examen global des dossiers des agents et porte une attention particulière, d'une part aux agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs fonctions en éducation prioritaire.

A valeur professionnelle équivalente, l'ancienneté de corps et l'admissibilité au concours dans le corps concerné par la liste d'aptitude pourront constituer des critères de départage des candidatures.

II.2.3 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

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.

III. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

III.1 Un accompagnement continu des agents

III.1.1 L'accompagnement de la Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines accompagne les personnels dans leurs parcours professionnels ainsi que les directeurs de structure et chefs de service, dans le cadre de leur responsabilité d'évaluation.

La Direction des Ressources Humaines organise les campagnes annuelles de promotion. Elle garantit la diffusion de l'information aux acteurs concernés. Une page dédiée est accessible sur l'intranet de la DRH.

Des formations sont 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'aptitude.

III.1.2 Rôle de l'encadrement

La Direction des Ressources Humaines diffuse les informations relatives aux campagnes de promotion des personnels BIATSS auprès des Directeurs de service, de composante ou d'unité de recherche et des Responsables administratifs. En concertation avec les niveaux hiérarchiques intermédiaires, les directeurs établissent des priorités par corps et par grade tous métiers confondus au vu des critères explicités ci-dessus, avec le souci de valoriser les parcours de chacun. Ils établissent un classement des 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.

Les responsables hiérarchiques directs sont les interlocuteurs privilégiés des agents concernés. Ils conseillent les agents dans la démarche de promotion, les orientent dans leur choix. La rédaction d'un dossier de promotion constitue un acte de responsabilité important. La qualité du dossier présenté est un des facteurs clés de réussite. Le volet relatif à la promotion et à la valorisation du parcours de l'agent est systématiquement abordé lors de l'entretien professionnel annuel.

III.1.3. 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.

III.2 L'information des personnels tout au long des procédures de promotion

Les personnels BIATSS 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>.

Les notes de service, publiées annuellement, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps et, le cas échéant, les dossiers à constituer.

Le nombre de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères.

Des données et indicateurs sont publiés annuellement au sein notamment du Bilan social ministériel. Le bilan social de l'Université de Rennes 1 comportera des indicateurs relatifs aux promotions.

Annexes

1. LDG promotion et valorisation des parcours MESRI
2. LDG promotion et valorisation des parcours MENJS
3. LDG promotion et valorisation des parcours Académie de Rennes
4. Arrêté du 31 octobre 2001 définissant les fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche prévues aux articles 40 et 56 du décret no 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences
5. Charte des membres du collège d'experts pour l'analyse des dossiers d'avancement des personnels BIATSS dans le cadre des Lignes directrices de gestion (LDG) promotion et valorisation des parcours professionnels