

**INSA**

INSTITUT NATIONAL  
DES SCIENCES  
APPLIQUÉES  
RENNES

**Lignes directrices de gestion en matière de promotion  
et de valorisation des parcours professionnels**

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, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'INSA Rennes en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables :

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- aux personnels enseignants et assimilés
- aux personnels BIATS

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de la politique de l'établissement en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables. En application de la loi, les LDG de l'INSA respectent les principes de légalité et de compatibilité avec les LDG ministérielles et de l'académie de Rennes pour les corps à gestion déconcentrée.

Les lignes directrices de gestion de l'établissement sont établies pour trois ans à compter de leur adoption pour le conseil d'administration et feront l'objet, en tout ou partie, d'un bilan devant les instances et d'une éventuelle révision 18 mois après leur mise en œuvre.

Le présent document est composé de quatre parties :

1. Dispositions générales
2. Dispositions relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants-chercheurs et assimilés
3. Dispositions relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants du second degré
4. Dispositions relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels de bibliothèques, des personnels ingénieurs, des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et des personnels administratifs, sociaux et de santé du ministère de l'éducation nationale

## Sommaire

Titre I - dispositions générales.....	4
Titre II – dispositions relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignants-chercheurs et assimilés .....	8
I. Procédure de droit commun .....	8
II. Procédures particulières.....	9
III- Dispositions propres à l'INSA Rennes en matière d'avancement des enseignants-chercheurs ..	10
Titre III- dispositions relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants du second degré.....	12
I des possibilités d'avancement.....	12
II- Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visent à garantir un traitement équitable des personnels .....	16
Titre 4 – dispositions relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels de bibliothèques, des personnels ingénieurs, des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et des personnels administratifs, sociaux et de santé du ministère de l'éducation nationale .....	20
<b>Sous-titre 1- dispositions relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels de bibliothèques, des personnels ingénieurs, des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.....</b>	<b>20</b>
I. Les possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière .....	20
II. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents.....	22
Le dossier de proposition de l'agent promouvable.....	22
III critères et observables mobilisés pour l'étude des dossiers de promotion .....	25
A- Appréciation sur le parcours professionnel de l'agent : prise en compte de la carrière .....	25
B- Appréciation sur les activités actuelles de l'agent .....	26
C- Appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, du laboratoire ou toute autre structure : .....	26
D- Appréciation sur l'aptitude de l'agent : capacités d'adaptation à l'environnement, capacité au dialogue avec les partenaires .....	26
III- orientations particulières sur les classements prévus pour l'avancement de grade et l'avancement de corps .....	26
<b>Sous-titre 2- dispositions propres aux personnels de la filière AENES .....</b>	<b>28</b>

## Titre I - dispositions générales

### 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.

En conformité avec l'intention ministérielle, l'INSA Rennes 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 grades conformément aux dispositions du protocole PPCR. Une vigilance particulière tenant à l'égalité de chances de promotion entre les différentes BAP sera apportée, dans le respect du schéma d'emplois et des compétences requises par l'établissement.

#### 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, directeur 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,

et l'INSA, pour les propositions qui seront soumises, s'appuient 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 sensibilisés et sont formés sur ces questions.

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

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

Pour prononcer les promotions, l'autorité compétente recueille systématiquement un avis qualitatif sur le dossier des personnes promouvables. Pour les personnels de bibliothèque et ITRF, la ministre recueille cet avis du supérieur hiérarchique. Pour les enseignants-chercheurs, le directeur de l'INSA recueille l'avis des instances prévues dans le statut du corps.

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.*

Le MESRI et l'INSA Rennes s'attachent à ce que la répartition des promotions corresponde 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 seront développées pour inciter les promouvables à faire acte de candidatures, notamment en direction du sexe le moins représenté et de veiller à arrêter un classement cohérent avec la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables. Ces actions pourront faire l'objet d'engagement dans le cadre des plans d'action égalité femmes/hommes.

Plus particulièrement, pour l'ensemble des personnels, le MESRI et l'INSA Rennes veillent notamment à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié de congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotions.

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

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

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en oeuvre des lignes directrices de gestion ainsi que dans le bilan social de l'établissement.

### **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.

Par ailleurs, les agents déchargés syndicaux ou mis à disposition d'une organisation syndicale, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement du fonctionnaire réunissant les conditions requises.

Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement.

Concernant les enseignants-chercheurs, en l'absence de tableau d'avancement mais en application du principe cité ci-dessus, la DGRH communiquera annuellement aux établissements l'ancienneté moyenne au titre de la campagne de promotion précédente. Les établissements signaleront les enseignants-chercheurs qui répondent aux conditions énoncées plus haut et verront leur contingent augmenté à due hauteur.

#### **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, le MESRI porte une attention particulière au maintien d'un équilibre des promotions entre établissements et services, y compris ceux qui ne dépendent pas du MESRI, 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 sur l'ensemble du territoire.

Pour les enseignants-chercheurs, les promotions sont prononcées, sauf situations particulières précisées en annexe, pour moitié par le Conseil national des universités (CNU) et pour moitié par les instances compétentes des établissements. Le MESRI définit, pour les possibilités de promotion des enseignants-chercheurs attribuées au CNU, une répartition par section calculée au prorata des effectifs d'enseignants-chercheurs titulaires par discipline.

Il veille également à un équilibre des BAP représentées dans les promotions au regard de leur poids dans les promouvables.

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

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

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

Le ministère et l'INSA Rennes veillent à assurer :

#### **Un accompagnement continu des agents**

Le ministère s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels. Des formations et des dispositifs d'accompagnement des personnels sont proposés aux agents, pour faciliter l'adaptation de leurs compétences et capacités aux exigences des postes ainsi qu'à l'évolution des métiers.

Les maîtres de conférence stagiaires bénéficient durant leur année de stage d'une formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier, organisée au sein de chaque établissement ou groupe d'établissements d'enseignement supérieur (cf. article 32 du décret n° 84-431).

En complément de la décharge de service statutaire pour les maitres de conférence stagiaires, l'INSA Rennes développe avec le groupe INSA les actions de formation prévues.

Concernant les enseignants-chercheurs, en application de l'article 18-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, un suivi de carrière des enseignants-chercheurs est réalisé par le conseil national des universités. Pour accompagner les enseignants-chercheurs, les établissements prennent en considération les avis du CNU quand ceux-ci leurs sont communiqués.

Les conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques peuvent bénéficier d'un congé de formation spécifique sous certaines conditions prévues par les dispositions des articles 22 et 30 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 portant statut particulier de ces corps.

### **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 <http://www.enseignementsuprecherche.gouv.fr> ou pour les enseignants-chercheurs sur le site Galaxie.

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.

Les personnels sont informés individuellement 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. Les organisations syndicales représentatives en comité technique sont destinataires de ces documents.

Des données et indicateurs sont publiés annuellement au sein notamment du bilan social ministériel ainsi que dans le bilan social de l'établissement.

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.

## Titre II – dispositions relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignants-chercheurs et assimilés

### I- Procédure de droit commun

#### I.1. Les différentes voies d'avancement de grade

En conformité avec les orientations du MESRI, la politique de valorisation professionnelle de l'INSA Rennes vise à permettre aux agents de voir reconnaître la richesse, l'intensité et l'équilibre des activités pédagogiques et les activités scientifiques ainsi que les responsabilités collectives. L'investissement dans la mission d'enseignement est particulièrement pris en compte pour l'avancement à l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences hors classe.

Il existe deux voies d'avancement de grade en fonction de la situation des enseignants-chercheurs (population des enseignants-chercheurs telle que définie par le Décret n° 84-431 du 6 juin 1984) : **la voie de droit commun et la voie spécifique** (décrite en partie II-1) qui est réservée aux agents exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.

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

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

**L'avancement de droit commun** a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU) et pour moitié sur proposition des conseils de l'établissement, sauf exception liée à des situations particulières (cf. partie II).

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

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

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

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

#### 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 sont tenus de réaliser un rapport d'activité présentant leur parcours scientifique, pédagogique et administratif. Le modèle du rapport est téléchargeable sur le site du Ministère. C'est le même rapport qui est examiné par le conseil d'administration restreint et par le CNU pour attribuer les avancements de grade dont 50% des promotions sont accordées au titre de la procédure nationale CNU.

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

Au sein de l'INSA Rennes, les critères et modalités d'appréciation sont précisés infra. Il est rappelé que les instances de l'INSA sont souveraines et peuvent mobiliser tout ou partie de ces critères pour leurs travaux annuels.

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

Pour la bonne information des candidats, un délai d'un mois minimum sera respecté avant le début de chaque campagne.

Cette publicité sur tout support numérique ou papier doit être large et de nature à garantir une bonne information de l'ensemble des enseignants-chercheurs y compris ceux en position de détachement, de congé parental, de disponibilité, de congé maternité, ou encore en délégation.



Les enseignants chercheurs disposent d'une information sur l'avancement de la procédure au cours des différentes étapes. Ils ont un accès aux avis des CAC restreints afin de porter d'éventuels commentaires. Le MESRI établit un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion. Comme précisé dans les LDG mobilité, un bilan de la mise en œuvre des LDG de l'INSA sera réalisé 18 mois après leur adoption par le conseil d'administration. Il comportera notamment un état du nombre de promotions accordées au regard du contingent attribué.

### **I.3. La revalorisation de la carrière des enseignants-chercheurs dans le cadre du PPCR**

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

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

## **II- Procédures particulières**

### **II.1. L'avancement spécifique**

La procédure d'avancement de grade via la voie spécifique permet à des enseignants-chercheurs exerçant des fonctions particulières, notamment des fonctions de tâches d'intérêt collectif, dont la liste est fixée dans l'arrêté du 31 octobre 2001, de faire examiner leur demande d'avancement de grade par une instance nationale composée de professeurs des universités et de maîtres de conférence dont les 2/3 tirés au sort parmi des membres du CNU et un tiers nommé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur parmi les enseignants-chercheurs exerçant ou ayant exercé les fonctions particulières fixées dans l'arrêté cité ci-dessus.

**Les dossiers des candidats à l'avancement spécifique** sont examinés par une instance nationale dont la composition est fixée par arrêté. Le contingent de promotions communiqué à cette instance est calculé en appliquant un taux  $\text{propo1} (= \text{ratio promus/promouvables})$  au nombre de promovables déposant un dossier de candidature pour chaque grade d'accès.

Ces contingents sont ajustés en tenant compte du taux de réussite (ratio nombre de promotions/nombre de candidats) des candidats à la promotion à chaque grade d'accès de la voie de droit commun.

### **II.2. Les enseignants-chercheurs en situation de handicap**

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

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

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

### III- Dispositions propres à l'INSA Rennes en matière d'avancement des enseignants-chercheurs

#### III-1 Modalités d'examen des candidatures

Pour la moitié des promotions prononcées annuellement, l'avancement de grade des enseignants chercheurs relève de la compétence du conseil d'administration réuni en formation restreinte. L'examen des demandes se fonde sur les dossiers déposés dans le cadre de la procédure unique précisée supra.

Pour éclairer ses décisions, le CA de l'établissement disposera de différents indicateurs fournis par la direction des ressources humaines : ratio femmes/hommes au sein de chaque discipline, historique et origine des dernières promotions acquises candidats, répartition des promotions de l'établissement selon les disciplines, départements de formation et laboratoires de l'INSA. Les travaux de l'instance, souveraine, veilleront particulièrement à l'équilibre des promotions accordées en fonction de la représentativité des femmes et des hommes parmi les promouvables et au sein de chaque discipline. Le principe d'un déroulé de carrière sur deux grades fondera également un point de repère pertinent pour les travaux de l'instance.

La notion d'équilibre dans les investissements en formation, en recherche et dans les responsabilités administratives doit constituer un point de repère pour les candidats, et cet équilibre s'apprécie sur l'ensemble de la carrière. A dossier scientifique de valeur quasi équivalente, l'exercice de responsabilités pourra, par exemple, départager des candidats.

Sur proposition du directeur de l'INSA, les dossiers des candidats, transmis à tous les membres du CA restreint, sont présentés pour synthèse par deux rapporteurs, dont le rôle est de mettre en exergue les points saillants de la carrière et du dossier du candidat, et de proposer à l'instance un avis global sur le dossier. L'avis final demeure la prérogative de l'instance.

Sur proposition du directeur de l'INSA, le CA restreint peut s'adjoindre d'experts pour une appréciation plus précise des mérites des candidats, par exemple au sein d'une même discipline.

Il est rappelé enfin que le CA en formation restreinte sera réuni deux fois par campagne d'avancement : une première fois, pour porter les avis des candidats à une promotion CNU, et une deuxième fois pour l'attribution des promotions au titre de l'établissement.

#### Cas particulier des administrateurs candidats à une promotion

L'éthique professionnelle et la neutralité demandée à chaque administrateur commandent naturellement à ce qu'un administrateur, candidat à une promotion, se libère des obligations nées de son mandat pour la campagne d'avancement. En conséquence, les dossiers des autres candidats ne lui seront pas transmis. Le calcul du quorum et des voix exprimées pour les délibérations sera ajusté en conséquence.

#### Cas particulier des enseignants-chercheurs n'exerçant pas au sein de l'INSA pendant la campagne d'avancement

Les candidatures des enseignants chercheurs en position de délégation, de détachement, de CRCT, de CPP ou en situation de congé sont examinées au même moment, et selon les mêmes modalités et critères, que les enseignants chercheurs en poste au sein de l'établissement. L'appréciation globale du parcours de carrière ainsi que l'engagement au service de l'institution pourront constituer des critères déterminants.

#### III-2 critères d'évaluation

L'appréciation des mérites des candidats sur l'ensemble de leur parcours fonde les avis et les décisions du CA restreint. Les mérites de chaque agent s'observent dans les dossiers présentés par chaque candidat. L'équilibre des engagements dans les parcours scientifiques, pédagogiques et administratifs constitue un point de repère pour la formation des avis remontés au CNU.

En complément, et pour départager des candidats à une promotion locale, les critères ci-dessous, non hiérarchisés et non-exhaustifs, pourront être mobilisés :

<b>Investissement en formation</b>	<b>Investissement en recherche</b>	<b>Prise de responsabilités</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-implication dans des projets pédagogiques innovants, disciplinaires ou interdisciplinaires</li> <li>-développement de ressources mises à disposition de l'établissement</li> <li>-évolution des contenus de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-implication dans des appels à projets, notamment européens</li> <li>-encadrement et co-encadrement de thèses</li> <li>-habilitation à diriger les recherches</li> <li>-publications</li> <li>-participation à des colloques/séminaires</li> <li>-brevets, partenariats et transferts technologiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-mandat électif</li> <li>-responsabilités locales et/ou nationales</li> <li>-rôle d'expert auprès d'organisations nationales ou internationales</li> </ul>

A mérites quasi-équivalents, l'âge, l'égalité femmes-hommes, la participation au développement des ressources propres de l'établissement, l'origine (CNU/local) des dernières promotions pourront également être convoqués pour départager les candidats.

## Titre III- dispositions relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants du second degré

Les lignes directrices de gestion décrites dans le présent titre s'appliquent aux professeurs certifiés, agrégés et d'éducation physique et sportive affectés à l'INSA Rennes. Le cas échéant et si d'autres corps devaient être accueillis au sein de l'établissement (personnels de direction, d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, enseignants du premier degré etc.), les lignes directrices de gestion qui s'appliqueront seront celles de l'académie de Rennes.

Le ministère de l'éducation nationale, pour les professeurs agrégés, et l'académie de Rennes pour les corps à gestion déconcentrée assurent des perspectives d'avancement et de promotions régulières 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) ;
- la classe exceptionnelle (grade sommital).

L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades. 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 (corps des agrégés), le recteur (corps relevant du 2nd degré). 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.

### I- Des possibilités d'avancement

#### I.1 Des possibilités d'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 6ème au 7ème et du 8ème au 9ème échelon de la classe normale des personnels titulaires

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6ème et au 8ème échelon de la classe normale à 30% des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire : 2 ans au 6ème échelon, 2 ans 6 mois au 8ème échelon.

Pour les professeurs agrégés, il est établi plusieurs listes de promouvables : une liste par discipline et par échelon, une liste propre aux personnels détachés exerçant des fonctions d'enseignement, une liste propre aux personnels détachés ou affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et une liste propre aux personnels ne remplissant pas des fonctions d'enseignement. 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 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'Etat ;
- 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 4.

### 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 9ème échelon de la classe normale de leur corps.

Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale 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

**a)** 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 remarquables (deuxième vivier).

**b)** 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 2ème échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 3ème 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.

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 4ème échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou au moins le 7ème échelon de la hors-classe (autres corps).

L'objectif de cette promotion à la classe exceptionnelle est de valoriser, s'agissant du premier vivier, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières. Les fonctions éligibles, précisées dans les LDG de l'académie de Rennes, 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.

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 accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

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 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).

**c)** A 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.

**d)** 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 15 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 académiques compétents 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 et 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 4ème 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.

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

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

- Ils peuvent accéder par concours (hors corps des professeurs de chaires supérieures) à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale. 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'1/7ème 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.

Les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps.

Les personnels enseignants peuvent accéder aux corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par concours. Les professeurs de chaires supérieures et les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux par voie de concours.

### I.2.1 Promotions dans le corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

Peuvent être inscrits sur les listes d'aptitude les candidats en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou d'une autre administration ou en position de détachement, sous certaines conditions. Il en est de même pour les procédures d'intégration des personnels appartenant à un corps en voie d'extinction.

#### Accès au corps des professeurs agrégés

**a)** 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.

Les conditions et le détail des services d'enseignement pour se porter candidat sont précisées dans les LDG de l'académie de Rennes

**b)** 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.

Cette promotion permet d'accéder à un corps dont les membres exercent principalement dans les classes de lycée, les classes préparatoires aux grandes écoles et les établissements d'enseignement supérieur. Elle concerne les professeurs motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice des élèves, y compris en envisageant d'exercer de nouvelles fonctions ou de recevoir une nouvelle affectation dans un autre type de poste ou d'établissement.

c) 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. A ce titre, un message sur I-Prof les invite à vérifier les conditions de classement via la rubrique consacrée aux promotions des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale sur SIAP.

### **1.2.2 Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection**

Les corps d'inspecteur de l'éducation nationale et de personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation constituent également des corps d'accueil au titre de la promotion interne, réalisée au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie annuellement par le ministre.

Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année.

#### Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale concernés, une expérience récente et préalable dans des fonctions de direction d'établissement d'enseignement ou de formation.

Il est conditionné par un acte de candidature.

Les conditions à remplir pour être inscrits sur liste d'aptitude sont détaillées dans les LDG de l'académie de Rennes.

La liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

#### Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants leur carrière en accédant à un corps supérieur dont les missions se fondent sur une expertise pédagogique avérée.

L'accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale est conditionné par un acte de candidature.

Les conditions à remplir pour être inscrits sur liste d'aptitude sont détaillées dans les LDG de l'académie de Rennes.

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

### II.1 Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants du 2nd degrés

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

L'académie s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection et du directeur de l'INSA pour les personnels qui y sont affectés est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix. Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors-classe, le recteur 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.

I-Prof permet aux personnels :

- d'être avertis individuellement de leur promouvabilité et des modalités de la procédure,
- de constituer leur dossier/ de faire acte de candidature ;
- de prendre connaissance des avis des évaluateurs et des appréciations du recteur ou du DASEN 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 recteur de l'académie de Rennes assure la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

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

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade et de l'accès à l'échelon spécial.

### II.2 Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié, de grade et à l'échelon spécial

#### II.2.1 Avancement d'échelon bonifié

Le classement des éligibles s'effectue sur le fondement de l'appréciation de la valeur professionnelle de chaque agent qui lui est notifiée à l'issue de son rendez-vous de carrière ou lorsque ce rendez-vous n'a pas eu lieu, sur le fondement de l'appréciation de l'autorité compétente après avis du corps d'inspection.

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- A consolider

#### II.2.2 Hors-classe

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, le directeur de l'INSA porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière. L'appréciation se fonde notamment sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des chefs d'établissement ou des autorités compétentes et des corps d'inspection qui ont accès au dossier de promotion de l'agent. Les avis se déclinent en trois degrés : très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

L'appréciation se décline en quatre degrés : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, A consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points, précisés dans les LDG de l'académie de Rennes.

Pour chacun des échelons de la plage d'appel, 30% des promouvables bénéficient de l'appréciation « Excellent » et 45 % de l'appréciation « Très satisfaisant ».

Une vigilance est apportée aux équilibres entre le nombre d'appréciations « excellent » et « très satisfaisant ».

La position dans la plage d'appel est également valorisée.

Des points d'ancienneté sont attribués en fonction de l'ancienneté dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement. Ils sont détaillés dans les lignes directrices de gestion de l'académie de Rennes.

Les points liés à la valeur professionnelle et les points liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur ou le DASEN par délégation à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du directeur de l'INSA et des corps d'inspection pour le 2nd degré. Elle ne vaut que pour la campagne en cours. L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui est communiqué à l'agent. En cas de renouvellement d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

Aussi, le recteur veille dans l'établissement des tableaux d'avancement, à préserver des possibilités de promotions à l'issue de cette montée en charge. A valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

Le recteur de l'académie de Rennes établit, pour chaque corps, la liste des agents relevant du premier vivier et la liste des agents relevant du second vivier. La situation des agents promouvables à la fois au titre du premier vivier et du second vivier est examinée au titre des deux viviers.

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, qui a un caractère indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel.

#### Une appréciation de la valeur professionnelle est portée par le recteur.

Il apprécie qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels. Dans cet objectif, ils s'appuient sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des inspecteurs et des chefs d'établissement ou des supérieurs hiérarchiques compétents. Les avis de ces derniers prennent la forme d'une appréciation littérale, et sont portés à la connaissance des agents.

Le directeur de l'INSA formule un avis via l'application I-Prof sur chacun des agents promouvables, au titre de l'un ou de l'autre vivier. Un seul avis est exprimé par agent si celui-ci est promouvable à la fois au titre du premier vivier et du second vivier. Ces avis prennent la forme d'une appréciation littérale.

#### **Pour le premier vivier**

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel, l'exercice des fonctions éligibles (durée, conditions, notamment dans le cadre de l'éducation prioritaire) et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

### **Pour le second vivier**

L'appréciation qualitative porte sur le parcours et la valeur professionnels de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

L'appréciation du recteur, que ce soit pour le premier ou pour le second vivier, se décline en quatre degrés, d'excellent à insatisfaisant. Pour le premier vivier comme pour le second vivier, les appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant » ne peuvent être attribuées qu'à un pourcentage maximum des agents promouvables.

Pour les professeurs agrégés :

Le pourcentage des appréciations « Excellent » est fixé à :

20% maximum des agents relevant du premier vivier

4% maximum des agents relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier)

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » est fixé à :

30% maximum des agents relevant du premier vivier

25% maximum relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier)

Pour les autres corps du second degré :

Le pourcentage des appréciations « Excellent » au titre d'une campagne s'élève à :

20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

5 % maximum des agents relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » au titre du premier vivier, d'une part, et du second vivier, d'autre part, est fixé par le recteur d'académie.

30 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

35 % maximum des agents relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

Des points d'ancienneté sont attribués en fonction de l'ancienneté dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté conservée dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

## **II.3 Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

### **II.3.1 Promotion dans le corps des professeurs agrégés**

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 salle de classe doivent être mis en valeur. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs enseignants d'en bénéficier en recueillant au préalable l'avis des corps d'inspection et du chef d'établissement (ou de l'autorité hiérarchique compétente).

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 avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés et expliqués aux intéressés.

Pour établir ses propositions, le recteur apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses propositions des dossiers d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière. Il veille à l'équilibre entre les hommes et les femmes, à l'équilibre au regard des lieux d'exercice et des disciplines. Le recteur examine avec attention les candidatures des enseignants proposés les années précédentes qui n'ont pas pu être promus.

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 de la discipline concernée.

### **II.3.2 Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale**

#### Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation:

La liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

#### Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale :

La liste d'aptitude est établie par spécialité. Elle est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale.

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude sont immédiatement titularisés. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation tout comme les inspecteurs recrutés par concours.

## Titre IV – dispositions relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels de bibliothèques, des personnels ingénieurs, des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) du ministère de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et des personnels administratifs, sociaux et de santé du ministère de l'éducation nationale

### Sous-titre 1- dispositions relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels de bibliothèques, des personnels ingénieurs, des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

#### I. Les possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière

##### *I.1. Les possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial d'IGR hors classe*

###### 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 la ministre. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année.

L'objectif est de permettre *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.

**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<sup>1</sup>. 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.

Les conditions de promouvabilité sont précisées, pour les corps de la filière ITRF, dans le décret n°85-1534 du 31 décembre 1985, pour les corps des bibliothèques dans le décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009.

###### I.1.2 Accès à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche (IGR)

###### **Article 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 :**

Dans la filière ITRF, peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de recherche hors classe, sur proposition du recteur d'académie, du président, du responsable d'établissement ou du chef de service, les ingénieurs de recherche hors classe ayant été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle A ou ayant occupé des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international, au cours des quatre années précédant l'établissement du tableau d'avancement (**vivier 1 « fonctions**).

La liste de ces fonctions est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.



Dans la limite de 20 % du nombre d'ingénieurs de recherche hors classe accédant à l'échelon spécial au titre d'une année, peuvent également être inscrits à ce tableau les ingénieurs de recherche hors classe justifiant de trois années au moins d'ancienneté au 4e échelon de leur grade (**vivier 2 « valeur professionnelle exceptionnelle »**).

Il permet aux agents d'accéder à la hors-échelle B.

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du **1er vivier**, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières.

La liste des fonctions a été fixée par arrêté de la ministre chargée l'enseignement supérieur du 27 juin 2017.

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.

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

Le **deuxième vivier** permet quant à lui de valoriser des agents qui, sans remplir les conditions du vivier 1, ont néanmoins des parcours et une valeur professionnelle exceptionnels, marqués par un niveau d'expertise et d'encadrement élevé dans des domaines stratégiques. La diversité du parcours est également un critère examiné en cas de départage.

L'échelon spécial des IGR hors classe créé en 2017 étant contingenté à 10% des effectifs du corps et s'accompagnant d'une montée en charge sur 10 ans (1,5% par an pendant quatre ans, puis 1% pendant 2 ans et 0,5% les 4 dernières années), à terme, le volume annuel de promotions à l'échelon spécial correspondra donc aux seuls départs enregistrés parmi les IGR hors classe classés à cet échelon.

Dans ce contexte et pour éviter les inégalités générationnelles, il convient de considérer qu'à valeur professionnelle équivalente, il convient de privilégier les agents les plus avancés dans la carrière et en particulier ceux bloqués au sommet de leur grade.

#### I.1.3 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel

Les agents peuvent être inscrits par la ministre chargée de l'enseignement supérieur à un tableau d'avancement établi au vu des résultats d'une sélection organisée par voie d'examen professionnel dans les conditions ci-après. Les fonctionnaires qui ont posé leur candidature pour l'accès au grade supérieur sont admis à subir une sélection professionnelle devant un jury dont la composition est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et dont les délibérations peuvent être précédées de la consultation d'experts désignés par le même ministre.

Le jury établit une liste de classement des candidats retenus.

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

### *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 la ministre. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année. Les ratios de promotion par liste d'aptitude sont précisées dans le décret n° 85-1534 cité supra pour la filière ITRF, et dans le décret n°92-26 du 9 janvier 1992 pour la filière bibliothèque.

## 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 s'appuie 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:

#### Le dossier de proposition de l'agent promouvable

Ce 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**

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).

**1) La liste récapitulative des propositions** du président ou directeur d'établissement, classées selon l'ordre de mérite fixé par lui-même avec indication de la BAP pour les personnels ITRF.

Pour chaque BAP proposant, pour le même avancement, au moins 2 agents de l'INSA, l'établissement requerra l'expertise appropriée pour chaque BAP auprès d'un lecteur, spécialiste du domaine, avant de procéder à ce classement et de l'arrêter à l'issue d'un examen collégial. Le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec la personne promouvable.

Ces experts, internes ou externes à l'établissement en fonction des situations rencontrées, seront sollicités par la direction des ressources humaines en amont de chaque campagne d'avancement. Ils exerceront leurs fonctions à titre gratuit. Les experts ont vocation à être sollicités principalement au sein de la filière ITRF.

A titre expérimental et pour la première année de mise en œuvre des lignes directrices de gestion, la DRH de l'INSA Rennes sollicitera tant que possible deux experts par BAP pour lecture croisée des dossiers des promouvables et proposition d'un classement au sein de la BAP considérée.

Au terme de la campagne, les propositions seront publiées sur l'intranet de l'établissement, ainsi que la liste des experts ayant été sollicités.

## **2) 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.

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

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

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

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

#### II.2.1. Avancement de grade au choix par tableau d'avancement

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

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

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

#### II.2.2 Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

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

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles de construire un parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités qui les rend 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.

#### II.2.3 préparation et accompagnement des candidats à une promotion

Il est fortement recommandé aux candidats à un avancement de grade ou à une liste d'aptitude de se préparer très en amont : le suivi de formations, proposées dans le cadre du plan de formation de l'INSA Rennes, des actions mutualisées UniR ou du réseau de formations du Grand Ouest, peut constituer un préalable pertinent pour construire un dossier en adéquation avec le niveau attendu. La direction des ressources humaines informera les agents des diverses actions de formation proposées.

De la même manière, la préparation aux épreuves orales, pour les examens professionnels, appelle la plus grande attention des candidats. Si diverses formations pourront être utilement suivies, la direction des ressources humaines pourra organiser des examens blancs à la demande des agents concernés.

### Focus sur les qualités formelles du dossier

L'examen des candidatures se faisant sur dossier, la maîtrise de la langue française constitue un impératif pour tout candidat. La syntaxe, mais également la richesse et la précision du vocabulaire utilisé ainsi que la lisibilité finale de l'écrit doivent donc être particulièrement travaillées.

Des formations spécifiques sur l'usage de la langue française, pouvant déboucher sur d'éventuelles certifications (projet Voltaire par exemple), seront organisées régulièrement par la direction des ressources humaines, avec un caractère prioritaire.

## III critères et observables mobilisés pour l'étude des dossiers de promotion

En pleine adéquation avec les lignes directrices de gestion du MESRI, le classement des agents qui seront proposés à une promotion, soit au recteur de l'académie de Rennes, soit au Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'innovation se fondera avant tout sur la reconnaissance du mérite et des qualités requises. Les examens professionnels, pour les corps qui prévoient ce type d'évaluation, ainsi que les concours constituent donc les voies à privilégier.

S'agissant des tableaux d'avancement de grade ou des listes d'aptitude, les mérites des agents sont appréciés en fonction des critères exposés dans les circulaires et notes de services ministérielles :

- 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, du laboratoire ou toute autre structure ;
- Appréciation sur l'aptitude de l'agent : capacités d'adaptation à l'environnement, capacité au dialogue avec les partenaires ;

Ces quatre entrées sont toutes étudiées à l'aide des sous-critères suivants :

- Compétences professionnelles et technicité (maîtrise technique ou expertise scientifique du domaine d'activité, connaissance de l'environnement professionnel et capacité à s'y situer, qualité d'expression écrite, qualité d'expression orale) ;
- Contribution à l'activité du service (capacité à partager l'information, à transférer les connaissances et à rendre compte, capacité à s'investir dans des projets, sens du service public et conscience professionnelle, capacité à respecter l'organisation collective du travail, etc.) ;
- Qualités personnelles et relationnelles (autonomie, discernement et sens des initiatives dans l'exercice de ses attributions, capacité d'adaptation, capacité à travailler en équipe, etc.) ;
- Aptitude au management ou/et à la conduite de projets (capacité d'organisation et de pilotage, aptitude à la conduite de projets, capacité à déléguer, aptitude au dialogue, à la communication et à la négociation, etc.)

En complément de ces éléments, les experts sollicités par BAP apprécieront ainsi les dossiers des candidats à l'aide des critères et observables énoncés infra, **sans qu'ils soient ni exhaustifs, ni limitatifs.**

#### A- Appréciation sur le parcours professionnel de l'agent : prise en compte de la carrière

- ✓ Sous critères pertinents : les compétences professionnelles ou la technicité acquises ; le cas échéant, l'aptitude au management et/ou à la conduite de projets ; les mobilités accomplies, fonctionnelles ou géographiques.

#### **A observer (principalement dans l'écrit de l'agent) :**

- la variété éventuelle des postes occupés (ou les changements de contexte de travail pour les agents qui n'ont connu qu'un seul poste), leurs contenus ;

- les compétences techniques et/ou l'expertise scientifique détenues et mises en œuvre, la progression dans l'acquisition de compétences ;
- la qualité de l'écrit donné par l'agent et le sens qu'il projette dans son parcours de carrière ;
- le cas échéant, la qualité du pilotage des projets passés (et leur portée) que l'agent a eu à porter.
- 

**B- Appréciation sur les activités actuelles de l'agent**

- ✓ Sous-critères pertinents : les compétences professionnelles ou la technicité acquises ; les qualités personnelles et relationnelles ; le cas échéant, l'aptitude au management et/ou à la conduite de projet.

**A observer :**

- mobilisation des compétences de l'agent par rapport au travail demandé et résultats obtenus ;
- le cas échéant : le pilotage des projets portés par l'agent sur l'année considérée, la capacité à déléguer et à rendre compte.

**C- Appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, du laboratoire ou toute autre structure :**

- ✓ Sous-critères pertinents : la contribution à l'activité du service ; les qualités personnelles et relationnelles ; le cas échéant, l'aptitude au management ou/et à la conduite de projets.

**A observer :**

- l'impact de l'activité de l'agent sur le service, les initiatives prises ;
- Esprit critique/ participation de l'agent aux réflexions/améliorations recherchées dans le travail collectif, pris au niveau du service/de l'institut/autre ;
- la capacité de communication de l'agent sur ses activités ;
- aptitude à la coopération au sein d'une équipe.

**D- Appréciation sur l'aptitude de l'agent : capacités d'adaptation à l'environnement, capacité au dialogue avec les partenaires**

- ✓ Sous-critères pertinents : qualités personnelles et relationnelles ; compétences professionnelles ; le cas échéant, l'aptitude au management ou/et à la conduite de projets.

**A observer :**

- Évolution de l'agent dans son écosystème : relations avec les autres services et partenaires ;
- Capacité de l'agent à œuvrer pour l'intérêt général ;
- Capacité de l'agent à justifier les choix qu'il a opérés, à interroger sa pratique et à la faire évoluer en fonction des contextes ;
- Le cas échéant : aptitudes à la négociation (considération portée à l'interlocuteur, prise en compte de sa parole, objectivation de la situation, recherche du compromis dans le sens de l'intérêt général et des valeurs de la fonction publique.

**III- orientations particulières sur les classements prévus pour l'avancement de grade et l'avancement de corps**



Si l'avancement de grade constitue, sur le principe, une étape prévue dans le parcours de tout fonctionnaire, l'avancement de corps reconnaît la capacité d'un agent à assumer des fonctions d'un niveau supérieur. Les mêmes critères seront utilisés pour évaluer les candidats à une promotion. Toutefois, le niveau de compétences pris en référence pour les candidats à une promotion par LA sera bien le niveau de compétences du corps visé, et pas celui du corps actuel.

Le classement des candidats, et leur éventuelle mobilité en cas de promotion, s'effectuera donc nécessairement sur le mérite. En cas d'égalité, le départage pourra s'effectuer au regard de la stratégie pluriannuelle de l'établissement en matière de ressources humaines. Le niveau atteint de compétences professionnelles et de technicité, la réduction des décalages observés entre le niveau d'emploi assumé et le corps acquis, ainsi que l'accompagnement des mobilités fonctionnelles ou de la prise de responsabilité au sein de l'établissement seront ainsi des critères mobilisés pour classer les candidats à une liste d'aptitude.

## Sous-titre 2- dispositions propres aux personnels de la filière AENES

### I- Les conditions d'avancement de grade

#### I.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 établi annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année à l'exception de la promotion au grade d'attaché hors-classe qui prend effet au 1er janvier.

**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.

**Les accès au grade d'avancement ainsi qu'au grade sommital du corps sont possibles pour les agents remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps.**

#### I.2 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel :

Les candidats admis à l'examen par le jury sont inscrits au tableau annuel d'avancement dans l'ordre de priorité des nominations, établi, au vu des résultats qu'ils ont obtenu aux épreuves précisées dans les statuts particuliers.

#### *I- Les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude*

La promotion de corps par liste d'aptitude, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur une liste établie annuellement. 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.

**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.

L'accès à un corps de niveau supérieur par liste d'aptitude est accessible aux agents remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps.

#### *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 ministère s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle.

Quel que soit le corps ou le grade concerné, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours font partie des critères à prendre en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où cette démarche non seulement prépare effectivement à l'exercice de responsabilités supérieures, mais en outre traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

Les académies s'attachent lors de la constitution de leurs propositions pour les tableaux d'avancement et pour les listes d'aptitude à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables. Les éléments de procédure décrits ci-après sont applicables aux promotions dont l'examen relève de la compétence ministérielle et serviront également, en tant que de besoin de support aux procédures mises en oeuvre à l'échelle de l'établissement.

### *III- Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS*

S'agissant des tableaux d'avancement des corps des filières administrative, de santé et sociale, l'administration examine les dossiers de l'ensemble des agents promouvables sur la base des critères statutaires **sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent.**

#### III.1.1 Éléments de procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement

Pour les promotions par voie de tableau d'avancement l'administration établit :

##### **1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable :**

Ce 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.

-**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, pour l'ensemble des tableaux d'avancement à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial, 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, 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 au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial, il se décline au travers d'une Appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent décomposée en une appréciation générale à l'issue de 4 items :

- appréciation sur le parcours professionnel de l'agent ;
- appréciation sur l'étendue des missions et sur les responsabilités exercées dans son parcours professionnel ;
- appréciation sur les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
- appréciation sur les capacités d'animation et d'impulsion du service.

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.

##### **2) La liste récapitulative des propositions de promotion:**

Cette liste comporte les propositions du directeur de l'INSA, et qui seront adressées au recteur classées par ordre de mérite.

S'agissant des tableaux d'avancement, 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.

### 3) L'examen par le ministère des candidatures transmises par les académies:

Le **classement** transmis par les académies au ministère **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision** pour l'administration.

#### III.1.2 Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement

##### **Les critères communs à l'ensemble des filières**

Conformément aux dispositions de l'article **13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010** relatif aux conditions générales 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. » 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.

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

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.

##### **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 oeuvre 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'Infenes hors-classe et de médecin de l'éducation nationale hors-classe**

S'agissant des médecins de l'éducation nationale et des personnels infirmiers en fonction, compte tenu de la spécificité de leur profession, l'appréciation de la valeur professionnelle par le directeur de l'INSA ne doit porter que sur la manière de servir de l'agent et sur ses capacités d'adaptation à l'environnement.

En outre, 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.

### **III.2. Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS**

#### III.2.1 Éléments de procédure pour les promotions par la voie de la liste d'aptitude

Pour les promotions par voie de la liste d'aptitude l'administration établit :

##### **1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable :**

Ce 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.
- 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.
- 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, laboratoire ou autre structure ;
  - 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.

##### **2) La liste récapitulative des propositions de promotion :**

Cette liste comporte les propositions du recteur classées par ordre de mérite.

##### **3) L'examen par le ministère des dossiers transmis par les académies :**

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

Lorsque des désistements sont prévisibles, une courte liste complémentaire peut être établie par l'administration.

### III.2.2 Les critères retenus pour l'établissement des listes d'aptitude

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 procède à **un examen collégial 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**. 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 Reme.





**INSA Rennes**

20 Avenue des Buttes de Coësmes  
CS 70839

35708 Rennes Cedex 7

Tél. +33 (0) 2 23 23 82 00

Fax +33 (0) 2 23 23 83 96

[www.insa-rennes.fr](http://www.insa-rennes.fr)

**INSA**

  
**MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**INSA Rennes**

20 Avenue des Buttes de Coësmes  
CS 70839

35708 Rennes Cedex 7

Tél. +33 (0) 2 23 23 82 00

Fax +33 (0) 2 23 23 83 96

[www.insa-rennes.fr](http://www.insa-rennes.fr)

**INSA**

  
**MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*