



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Service des Affaires
Générales et Juridiques

Délibération du Conseil d'administration
n° 2024 - 048
Séance du 5 juillet 2024

Modifications des lignes directrices de gestion de l'université d'Artois relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels

Condition d'acquisition du vote :

<i>Quorum =</i>	<i>moitié des membres en exercice présents ou représentés</i>
<i>Acquisition de la délibération =</i>	<i>majorité des membres présents ou représentés</i>

Nombre de membres en exercice : 35

Nombre de membres présents : 20

Nombre de membres représentés : 6

Nombre de vote pour : 26

Nombre de vote contre :

Nombre d'abstentions :

Ce point a fait l'objet d'un avis du CSAE du 12 juin 2024.

Les modifications des lignes directrices de gestion de l'université d'Artois relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels telles que figurant dans le document annexé à la présente délibération, sont approuvées.

Lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels (Version mai 2024)

Sommaire

I. Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière	4
II. Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des agents.....	5
Prise en compte de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.....	5
Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	6
Promotion des personnels en situation de handicap.....	6
Maintien d'un équilibre entre univers d'exercice, entre disciplines pour les enseignants-chercheurs et branches d'activité professionnelle (BAP) dans la filière ITRF	7
III. Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière.....	8
Un accompagnement continu des agents.....	8
L'information des personnels tout au long des procédures de promotion	8
IV. Les dispositifs d'accompagnement de fin de carrière.....	9
Retraite progressive	9
Possibilité de travailler jusqu'à 70 ans	10
V. Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignants-chercheurs et assimilés.....	11
Procédure de droit commun	11
Procédures particulières	11
L'avancement spécifique.....	11
Les enseignants-chercheurs en situation de handicap	12
VI. Lignes directrices de gestion du MENJS relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés.....	19
Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière	19
Les procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels.....	19
Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale..	20
Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade, d'avancement de grade	20
Des possibilités d'accès à des corps supérieurs.....	28



VII) Lignes directrices de gestion du MESRI et du MENJS relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels des bibliothèques, ingénieur, administratifs, techniques, sociaux et de santé30

- A. Les avancements de grade30
 - Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement 30
 - Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel 30
 - Dispositions spécifiques à certains tableaux d'avancement..... 30
 - Conditions d'anciennetés à remplir pour les différents tableaux d'avancement..... 32
- B. Les avancements de corps : les listes d'aptitude37
- C. Des procédures de promotion transparentes qui prennent en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents39
 - 1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable..... 40
 - 2) Procédure d'examen des candidatures..... 41
 - 3) Les critères retenus pour l'évaluation des candidatures 42
 - 4) Les critères mis en avant par l'université d'Artois et l'examen collégial des candidatures.. 46

VIII. Voies et délais de recours 49



Le présent document a vocation à présenter les lignes directrice de gestion (LDG) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels avec pour point de départ les LDG du Ministère de l'enseignement supérieur, de l'innovation et de la recherche et du Ministère de l'Education Nationale, de la jeunesse et des sports en qui concerne les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés. A ces directives nationales sont, le cas échéant, ajoutées les dispositions ou les procédures spécifiques à l'université d'Artois.

Le présent document formalise les lignes directrices de gestion du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables :

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- aux personnels de bibliothèques, aux personnels ingénieurs et aux personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Lien vers les LDG du MESRI : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/2024/Hebdo17/ESRH2406263X> https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?eid_bo=154965&ebo=1

Chaque établissement établit ses lignes directrices de gestion qui doivent respecter les principes de légalité, de compatibilité avec les LDG ministérielles et de caractère non prescriptif de leurs dispositions.

S'agissant des personnels administratifs (« AENES »), techniques, sociaux et de santé du ministère de l'Éducation nationale de la Jeunesse et des Sports, il convient de se référer aux lignes directrices de gestion du ministère de l'Éducation nationale de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et le cas échéant aux lignes directrices académiques, y compris lorsqu'ils sont affectés dans l'enseignement supérieur.

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

Lien vers les LDG du MENJS :
<https://www.education.gouv.fr/bo/2023/Special3/MENH2331985X>
<https://www.education.gouv.fr/bo/20/Special9/MENH2028692X.htm>

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

Les promotions (avancement au sein d'un même corps et accès à un corps supérieur) reconnaissent la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. Elles permettent à un agent d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur, de faire correspondre, dans l'intérêt du service et de celui de l'agent, le potentiel de chacun au niveau de fonctions exercées, de procéder à une meilleure reconnaissance des mérites et de favoriser l'élaboration des parcours professionnels fondés sur la valorisation des compétences déployées et l'expérience professionnelle de chaque agent.

Le MESRI et le MENJS offrent des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades. Le principe est de permettre à minima à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades conformément aux dispositions du protocole « Parcours professionnels, carrières, rémunérations » (PPCR).

Les différentes modalités de promotion sont notamment :

- L'avancement de grade avec ou sans tableau d'avancement au choix ou par examen professionnel, selon les corps

Pour les corps des filières ITRF et de bibliothèques, les grades accessibles par deux voies (au choix et par examen professionnel) obéissent à une même logique.

L'examen professionnel est la voie majoritaire (généralement 70% des postes). Elle est ouverte à un vivier d'agents moins avancés dans la carrière.

Par conséquent, la voie du choix, minoritaire en nombre de promotions, et ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

- De plus, les personnels peuvent valoriser leur parcours en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur selon différentes voies : concours ou liste d'aptitude.

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

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



II. Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des agents

Les agents éligibles à une promotion - dits promouvables dans des conditions statutaires définies pour chaque corps et grade- sont sélectionnés, dans le cadre de procédures équitables et connues des personnels. Le MESRI et le MENJS s'appuient sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel.

En application de l'article L131-1 du Code général de la fonction publique ~~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 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 enseignants-chercheurs, le chef d'établissement, s'il a reçu délégation, 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 **L132-10 du Code général de la fonction publique 58 1° 2° 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.

Le MESR s'attache 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.

Il recommande aux établissements de développer des actions de communication 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 MESR veille 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.

Promotion des personnels en situation de handicap

L'article **L131-8 du Code général de la fonction publique 6 sexes 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, en application des articles L. 212-4 et L. 212-5 du Code général de la fonction publique, les agents déchargés syndicaux, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical est pris en compte.

Ainsi, l'agent promu doit communiquer les informations relatives à son service de gestion :

— l'utilisation de crédits d'heures sur la base de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

— les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 ;

— les contingents d'autorisations d'absence mises en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

~~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. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles.

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, 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

Les directions des ressources humaines des établissements contribuent 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.

Les directions des ressources humaines des établissements organisent les campagnes annuelles d'avancement et garantissent l'information des agents et des supérieurs hiérarchiques.

Le ministère veille 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 conférences 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).

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 **modifié** 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 social d'administration d'établissement sont destinataires de ces documents.

Des données et indicateurs sont publiés annuellement au sein notamment du Bilan social ministériel. Les établissements sont tenus d'établir également annuellement un bilan social comportant des indicateurs relatifs aux promotions.

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.

IV. Les dispositifs d'accompagnement de fin de carrière

Le ministère invite les établissements à intégrer dans leur politique de ressources humaines l'accompagnement des fins de carrière.

À cet égard, la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a ouvert aux agents publics deux dispositifs concernant les fins de carrière : la retraite progressive (article L. 89 bis CPCR) et la possibilité de travailler au-delà de la limite d'âge, jusqu'à 70 ans (article L. 556-1 CGFP).

Retraite progressive

La retraite progressive, prévue par le décret n° 2023-753 du 10 août 2023, constitue un dispositif parmi d'autres d'accompagnement des dernières parties de carrière des agents.

Tous les agents publics ont accès à la retraite progressive sous réserve de satisfaire à trois conditions :

- être à 2 ans ou à moins de 2 ans de l'âge légal d'ouverture des droits applicables. L'âge légal s'apprécie en fonction de la génération. En cible, l'âge légal à partir duquel la retraite progressive est accessible s'établit à 62 ans. Le dépassement de l'âge légal ne prive pas l'agent du droit d'entrer en retraite progressive ;
- disposer d'une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres ;
- exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

Le temps partiel de droit et le temps partiel pour convenances personnelles peuvent permettre de bénéficier du dispositif de retraite progressive, que le temps partiel soit de droit ou sur autorisation. Le temps partiel thérapeutique défini aux articles L. 823-1 du Code général de la fonction publique, le temps partiel pour congé de solidarité familiale, le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, les congés de proche aidant ou de présence parentale pris sous forme de temps partiel n'ouvrent toutefois pas droit à la retraite progressive.

L'employeur n'a pas à se prononcer sur la retraite progressive en tant que telle, mais il est compétent pour délivrer une autorisation de travail à temps partiel, dans les conditions de droit commun.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être motivés et précédés d'un entretien avec l'agent concerné.

La pension partielle est directement versée par le service des retraites de l'État (SRE) en sus de la rémunération d'activité versée par l'employeur. La pension partielle est calculée à due proportion de la quantité non travaillée (40 % de la pension pour un temps de travail de 60 %).



Il est garanti un paiement le premier mois de temps partiel aux agents qui adressent leur demande au SRE au moins six mois avant cette date. Il est recommandé d'utiliser l'espace numérique sécurisé des agents publics de l'État (Ensap) pour effectuer cette demande.

Le ministère doit informer le SRE en cas de changement de quotité de temps partiel. Le ministère informe également le SRE de toute modification de temps partiel : absence de renouvellement, suppression, suspension, modification de l'autorisation, y compris lorsque cette autorisation est de droit. En cas de retour à temps plein, le dispositif de retraite progressive prend fin définitivement.

Possibilité de travailler jusqu'à 70 ans

L'article L. 556-1 du CGFP prévoit que le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de l'âge limite de l'activité, qui est de 67 ans pour celui occupant un emploi ne relevant pas de la catégorie active.

Au-delà de cette limite d'âge, l'article L. 556-1 prévoit toutefois qu'à titre dérogatoire le fonctionnaire occupant un emploi sédentaire peut, sur autorisation de l'employeur, être maintenu en fonctions jusqu'à 70 ans. Les mêmes dispositions s'appliquent aux agents contractuels (article L. 556-11 du CGFP).

L'agent qui souhaite bénéficier de cette possibilité doit en faire la demande auprès de son employeur. Il est recommandé de prévoir que cette demande soit faite au moins six mois avant le début de l'année universitaire au cours de laquelle l'âge limite aurait été atteint.

Il appartient à l'employeur d'apprécier la recevabilité de la demande. Chaque demande doit être examinée individuellement au regard de la situation de l'agent mais aussi au regard des besoins de chaque établissement en tenant compte du renouvellement des effectifs et de la capitalisation des savoirs et des compétences. L'employeur peut également prendre en considération la manière de servir et la contribution particulière apportée par l'intéressé aux missions qui lui sont confiées.

Le maintien en fonctions prévu à l'article L. 556-1 ne remet en cause ni l'existence des reculs de limites d'âge et de la prolongation d'activité, prévus aux articles L. 556-2 à L. 556-5 du CGFP, ni, pour les enseignants-chercheurs et chercheurs, les maintiens en activité prévu par l'article L. 952-10 du Code de l'éducation.

L'autorisation donnée par l'employeur peut prévoir un maintien en fonctions jusqu'à un âge inférieur à l'âge de 70 ans. Le maintien en fonctions peut ainsi être accordé pour une durée courte, et être ensuite renouvelé le cas échéant, y compris à plusieurs reprises.

Tout refus de demande de maintien doit être motivé. Plusieurs raisons peuvent motiver un refus.

La jurisprudence retient :

- l'aptitude physique (CE, 8 juin 2016, n° 393094) ;
- l'intérêt du service qui peut s'apprécier au regard de la nécessité de privilégier le recrutement de jeunes agents sur le maintien en activité au-delà de la limite d'âge (CE, 21 septembre 2020, n° 425960, aux tables du recueil Lebon).

Le maintien en fonctions mentionné à l'article L. 556-1 du CGFP ne peut en aucun cas, y compris en le cumulant avec d'autres dispositifs, permettre à un fonctionnaire d'être maintenu au-delà de 70 ans.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 2 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours :

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés (annexe 1) ;
- aux personnels de bibliothèques, aux personnels ingénieurs, et aux personnels techniques de recherche et de formation



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

Procédure de droit commun

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

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.

Ces différentes instances proposent les promotions dans la limite du contingent de possibilités qui leur a été notifié par le ministère.

Le président ou 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 président ou 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.

Procédures particulières

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 conférences



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 $\text{pro}1$ (= ratio $\text{promus}/\text{promouvables}$) au nombre de promouvables 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.

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 importantes de recherche, participation plus active au rayonnement de l'établissement, travaux d'expertise, etc.) doivent donc être indiquées et appréciées, aussi clairement que possible.

A) Une procédure dématérialisée, unique

La procédure d'avancement de grade des enseignants-chercheurs est :

- dématérialisée (via l'application Electra, accessible depuis le portail Galaxie)
- unique : les candidats à l'avancement sont tenus de réaliser un rapport d'activité présentant leur parcours scientifique, pédagogique et administratif. Le modèle du rapport est téléchargeable sur le site du Ministère. C'est le même rapport qui est examiné par les conseils académiques restreints des établissements et par le CNU pour attribuer les avancements de grade dont 50% des promotions sont accordées au titre de la procédure nationale CNU.

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

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



Il est recommandé, pour la bonne information des candidats, que les établissements respectent également un délai d'un mois.

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. Il comportera notamment un état du nombre de promotions accordées au regard du contingent attribué.

Chaque établissement réalise également un bilan présenté dans ses instances.

B) La procédure d'examen des candidatures au sein de l'université

Critères retenus pour l'avancement à la voie locale

Les activités pédagogiques, les activités de recherche et les responsabilités collectives (administratives, pédagogiques et de recherche) sont considérées sur l'ensemble de la carrière. Une importance toute particulière est accordée à l'investissement du candidat dans des responsabilités collectives au sein de l'établissement.

Une évolution des activités par rapport à la précédente promotion ou nomination doit être avérée.

La qualité de travailleur handicapé doit être prise en compte par le Conseil Académique restreint.

Le Conseil Académique restreint s'attache également, tout en respectant les autres critères, 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.

Pour l'avancement à l'échelon exceptionnel de la Hors Classe des maîtres de conférences : l'investissement des maîtres de conférences dans leur mission d'enseignement doit être particulièrement pris en compte pour la phase locale (article 40 II du décret 6 juin 1984).



La procédure d'examen des candidatures

Rôle et constitution du bureau du Conseil Académique restreint :

Rôle du bureau :

Dès que l'Université a connaissance des candidats à l'avancement le bureau se réunit pour procéder à la désignation de deux rapporteurs pour chaque candidat. Seuls les 8 membres du bureau ont connaissance du nom des rapporteurs.

Le Président du CAC restreint établit et signe un procès-verbal de réunion du bureau.

Si un membre du bureau est candidat, il ne participe pas à la désignation des rapporteurs pour les candidats à l'avancement auquel il est candidat lui-même.

Constitution du bureau : Le bureau est constitué de 8 membres (4 professeurs des universités et 4 maîtres de conférences) :

- le Président du Conseil Académique restreint, membre de droit
- les vice-présidents de la Commission Recherche (CR) et de la Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU) s'ils ne président pas le Conseil Académique restreint
- membres de droit - en fonction du grade détenu par ces membres de droit, de 1 à 3 professeurs des universités et de 2 à 4 maîtres de conférences élus parmi les membres du Conseil Académique restreint aux enseignants-chercheurs siégeant dans la formation « paritaire ».

Le bureau est présidé par le Président du Conseil Académique restreint.

Election des membres du bureau :

L'élection a lieu au sein du Conseil Académique restreint aux enseignants-chercheurs siégeant dans la formation « paritaire », au scrutin uninominal majoritaire à un tour.

Dans la mesure du possible :

- le nombre de membres issus de la CR sera égal à celui des membres issus de la CFVU
- la parité homme/femme et l'équilibre entre les secteurs seront recherchés

La durée du mandat du bureau est égale à celle des membres du Conseil Académique restreint.

Rappel : Secteur 1 : Sciences Juridiques - Sciences Economiques – Gestion ; Secteur 2 : Lettres Sciences Humaines et Sociales ; Secteur 3 : Sciences et Technologies Environ la moitié des enseignants-chercheurs de l'Université d'Artois sont des secteurs 1 et 2, l'autre moitié étant du secteur 3.



Rôle des rapporteurs

Les rapporteurs sont chargés de rédiger les rapports sur chaque candidat à l'avancement afin de faciliter les délibérations du Conseil Académique restreint.

Les rapporteurs disposent d'une maquette fournie par la DRH, décomposée en trois rubriques (A/B/C), au travers desquelles ils devront :

- Rédiger un rapport d'une page (recommandé) sur les activités administrative, pédagogique et de recherche du candidat (A)
- Lister les principales tâches d'intérêt général (responsabilités collectives administratives, pédagogiques et de recherche) sur l'ensemble de la carrière (B)
- Emettre deux recommandations (d'une à deux lignes) sur la candidature, l'une pour la phase nationale, l'autre pour la phase locale (C).

La qualité de travailleur handicapé devra être prise en compte par le rapporteur.

Ce rapport pourra comporter des éléments chiffrés (effectif des formations dont l'enseignant-chercheur a la responsabilité, effectif des laboratoires dirigés, nombre de publications, nombre de brevets, nombre de conférences nationales/internationales etc...) sur l'ensemble de la carrière. **Avant la désignation des rapporteurs, les candidats ont la possibilité de signaler tout conflit d'intérêt avec un potentiel rapporteur.**



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Maquette du rapport relatif aux candidatures à l'avancement des enseignants-chercheurs

Rapport de.....sur la candidature de

A. Rapport sur les activités du candidat (1 page recommandé)

B. Liste des principales responsabilités pédagogiques collectives et de recherche:

C. Recommandations (1 à 2 lignes - recommandé) :

➤ **Pour la phase nationale :**

➤ **Pour la phase locale :**

Date et Signature du rapporteur :



Délibération du Conseil Académique restreint :

Le CAC restreint doit :

- Emettre un avis sur chaque candidat pour la transmission au CNU dans le cadre de l'avancement à la voie nationale. Conformément à l'article 7-1 du décret du 6 juin 1984 susvisé, l'avis doit porter uniquement « sur les activités pédagogiques et les tâches d'intérêt général » (responsabilités collectives administratives, pédagogiques et de recherche) de l'ensemble de la carrière du candidat. Pour l'avancement à l'échelon exceptionnel de la Hors Classe des maîtres de conférences : l'investissement des maîtres de conférences dans leur mission d'enseignement doit être particulièrement pris en compte pour la phase nationale (article 40 II du décret 6 juin 1984).
- Parmi les candidats non promus à la voie nationale, proposer au Président de l'Université une liste des candidats à promouvoir à la voie locale dans la limite du contingent arrêté par le Ministère pour chaque établissement.

Le conseil siège valablement si la moitié de ses membres sont présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité simple des suffrages valablement exprimés par les membres présents ou représentés, c'est-à-dire hors votes blancs ou abstentions, conformément au règlement intérieur de l'Université. Les rapports anonymisés sont distribués à chaque membre en séance et remis à la DRH en fin de conseil.

Le président du CAC restreint donne lecture des rapports. Les membres du conseil échangent sur les différents dossiers avant de procéder au vote.

Pour la phase nationale :

- Il s'agit d'émettre un avis à transmettre au CNU
- Le vote est fait par grade à la suite des débats
- Le vote est fait à main levée, sauf si le vote à bulletin secret est demandé par un membre
- Le vote est fait à la majorité simple
- L'avis donné est réservé, favorable ou très favorable

Pour la phase locale :

- Il s'agit d'émettre une proposition à transmettre au Président de l'Université
- Le vote est fait par grade à la suite des débats
- Le vote est fait à bulletin secret
- Des bulletins vierges sont remis à chaque membre (plusieurs bulletins sont remis aux porteurs de procuration(s))
- Chaque membre indique autant de noms que souhaité
- Dans la limite des possibilités de promotion offertes, les candidats qui obtiennent le plus de voix sont proposés à la promotion
- En cas d'égalité entre des candidats, un deuxième vote à bulletin secret a lieu pour les départager. En cas de nouvelle égalité, c'est le candidat le plus âgé qui est proposé à la promotion



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

La liste des personnes promues fait l'objet d'une publication sur l'intranet des personnels une fois les arrêtés de promotion signés par le Président de l'Université. Les promotions interviennent au 1er septembre ou à la date à laquelle le candidat remplit les conditions pour être promu si c'est une date ultérieure.

Une fois la procédure d'avancement terminée, tout candidat qui en fera la demande pourra obtenir communication des rapports le concernant après occultation du nom des rapporteurs.



VI. Lignes directrices de gestion du MENJS relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés

Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière

Le MENJS assure 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) et 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'effectue au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par le ministre ou le recteur selon les corps. 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.

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

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

Le MENJS s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors-classe, l'autorité compétente s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière. Dans certains processus, un barème national est fixé qui permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs.

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

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

I-Prof permet aux personnels :

- d'être avertis individuellement de leur promouvabilité et des modalités de la procédure,
- de constituer leur dossier/de candidater,
- de prendre connaissance des avis des évaluateurs et des appréciations du recteur/IA-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.



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.

Concernant l'avancement bonifié, les dossiers des agents ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière avant leur engagement syndical sont examinés dans le cadre de la procédure de droit commun et bénéficient le cas échéant d'une bonification d'ancienneté d'un an. Ceux qui n'obtiennent pas d'une bonification d'ancienneté d'un an dans ce cadre, ou ceux qui n'ont pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière, ont droit à une bonification automatique sous réserve de consacrer la totalité de leur service à une activité syndicale ou une quotité de temps de travail supérieure ou égale à 70% d'un service à temps plein, depuis au moins six mois (avant bonification).

Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1er grade, d'avancement de grade **et d'avancement à l'échelon spécial**

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

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

Pour les professeurs agrégés, le ministre en charge de l'Education Nationale attribue les bonifications d'ancienneté à hauteur de 30% de l'effectif des professeurs promouvables **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.

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, À consolider

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.



- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant.

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 9^{ème} échelon de la classe normale de leur corps.

Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les PsyEN 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.

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. 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, l'autorité compétente 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.

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.

- Excellent : 145 points
- Très satisfaisant : 125 points
- Satisfaisant : 105 points
- À consolider : 95 points

Pour chacun des échelons de la plage d'appel, 30% des promouvables bénéficient de l'appréciation « Excellent » et 45 % de l'appréciation 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 s'additionnent avec les points liés à la valeur professionnelle.**



Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement	Ancienneté théorique dans la plage d'appel	Points d'ancienneté
9 + 2	0 an	0
9 + 3	1 an	10
10 + 0	2 ans	20
10 + 1	3 ans	30
10 + 2	4 ans	40
10 + 3	5 ans	50
11 + 0	6 ans	60
11 + 1	7 ans	70
11 + 2	8 ans	80
11 + 3	9 ans	100
11 + 4	10 ans	110
11 + 5	11 ans	120
11 + 6	12 ans	130
11 + 7	13 ans	140
11 + 8	14 ans	150
11 + 9 et plus	15 ans et plus	160

Le tableau d'avancement à la hors-classe est établi par les recteurs pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN, par l'IA-Dasen pour les professeurs des écoles et par le ministre sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés. Concernant ces derniers, les recteurs établissent des propositions correspondant au plus à 35% de l'effectif des promouvables de leur académie. Seuls ces dossiers proposés par le recteur sont examinés au niveau national.

Le tableau d'avancement au grade de la hors-classe est commun à toutes les disciplines.

Accès au grade de la classe exceptionnelle

A partir de la campagne 2024, le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 4e échelon de la hors-classe de leur corps concernant les professeurs agrégés ou au moins le 5e échelon de la hors-classe de leur corps concernant les autres corps.

Les premiers et second viviers sont supprimés.

Le chef d'établissement rend un avis qui peut prendre trois formes :

- Très favorable
- Favorable
- Défavorable

Cet avis est rendu sur la base d'une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent promouvable en tenant compte de l'ensemble de sa carrière. L'implication en faveur de la réussite des élèves, l'engagement dans la vie de l'établissement, la richesse et la diversité du parcours professionnel font notamment partie des critères d'examen.

Le recteur assure une répartition équilibrée des promotions valorisant les fonctions exercées à l'éducation nationale et dans l'enseignement supérieur.

A titre transitoire, pour l'ensemble des corps, une attention particulière sera portée sur les dossiers des personnels promouvables au grade de la classe exceptionnelle au tableau d'avancement de l'année 2023 et promouvables en 2024, qui étaient éligibles au titre du premier vivier (vivier « fonctions »).

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

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

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

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



L'exercice de ces fonctions s'apprécie sur toute la durée de la carrière, quels que soient le ou les corps concernés :

- exercice ou affectation dans une école ou un établissement dans le cadre d'un dispositif d'éducation prioritaire;
- affectation dans un établissement de l'enseignement supérieur (sur un poste du premier ou du second degré);
- exercice pour l'intégralité du service dans une classe préparatoire aux grandes écoles;
- fonctions de directeur d'école et de chargé d'école;
- fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;
- fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) ;
- fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ;
- fonctions de directeur ou de directeur adjoint de service départemental ou régional de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) ;
- fonctions de conseiller pédagogique auprès des IEN ;
- fonctions de maître formateur ;
- fonctions de formateur académique ;
- fonctions de référent auprès des élèves en situation de handicap ;
- fonctions de tuteur des personnels stagiaires enseignants, d'éducation et PsyEN

Depuis la campagne 2021, la promotion au titre du premier vivier n'est plus subordonnée à un acte de candidature. C'était déjà le cas pour la promotion au titre du second vivier.

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.

À l'issue de la montée en charge du grade en 2023 (objectif de 10% de l'effectif du corps dans le grade de la classe exceptionnelle), les promotions à la classe exceptionnelle sont prononcées en fonction du nombre de départs définitifs (départs à la retraite essentiellement). Aussi, les recteurs et le MENJS veillent, dans l'établissement des tableaux d'avancement, à préserver des possibilités de promotions à l'issue de cette montée en charge. À valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

Les recteurs d'académie/les IA-Dasen établissent, 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 les recteurs/IA-Dasen.

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 d'académie, que ce soit pour le premier ou pour le second vivier, se décline en quatre degrés :

- Excellent
- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- 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 le vivier 1 : 20% d'excellent et 30% de très satisfaisant et, respectivement, 4% et 25% pour le vivier 2).

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 conservée dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Les points liés à la valeur professionnelle et les points liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent pour établir le barème indicatif suivant :



Excellent	140 points
Très satisfaisant	90 points
Satisfaisant	40 points
Insatisfaisant	0

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement		Ancienneté dans la plage d'appel	Valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel (sauf avis Insatisfaisant)
Professeurs agrégés	Corps des 1er et 2d degrés hors professeurs agrégés		
2 + 0	3 + 0	0 an	3
2 + 1	3 + 1	1 an	6
3 + 0	3 + 2	2 ans	9
3 + 1	4 + 0	3 ans	12
3 + 2	4 + 1	4 ans	15
4 + 0	4 + 2	5 ans	18
4 + 1	5 + 0	6 ans	21
4 + 2	5 + 1	7 ans	24
4 + 3	5 + 2	8 ans	27
4 + 4	6 + 0	9 ans	30
4 + 5	6 + 1	10 ans	33
4 + 6	6 + 2	11 ans	36
4 + 7	7 + 0	12 ans	39
4 + 8	7 + 1	13 ans	42
4 + 9	7 + 2	14 ans	45
4 + 10 et plus	7 + 3 et plus	15 ans et plus	48

Accès à l'échelon spécial Le 5e échelon du grade de classe exceptionnelle des corps de professeurs des écoles, professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive

L'échelon spéciale de la classe exceptionnelle disparaît au profit d'un 5e échelon à accès linéaire. Désormais, le passage du 4e au 5e échelon se fait à l'ancienneté au bout de trois ans.

Cet échelon comporte, comme l'échelon spécial qu'il remplace, trois chevrons et permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

Le passage de chevron se fait automatiquement au bout d'un an d'exercice effectif dans le chevron détenu.



L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4e échelon du grade de classe exceptionnelle. Le nombre de promotions possibles est fixé à 20% de l'effectif du grade de la classe exceptionnelle de chaque corps. Cette promotion permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

Le recteur formule une appréciation qualitative à partir du CV I-Prof de l'agent et des avis littéraux rendus par les supérieurs hiérarchiques, portés à la connaissance des agents. Cette appréciation se décline en quatre degrés : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, Insatisfaisant.

Le recteur s'appuie sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de leur ancienneté de carrière. Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

Valeur professionnelle

Avis du recteur/IA-Dasen	Points
Excellent	30 points
Très satisfaisant	20 points
Satisfaisant	10 points
Insatisfaisant	0 points

Ancienneté dans le 4e échelon de la classe exceptionnelle (au 31 août de l'année où le tableau d'avancement est établi) :	Points
3 ans	0
4 ans	10
5 ans	20
6 ans	30
7 ans	40
8 ans	50
9 ans	60
10 ans et plus	70



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 PsyEN. Le concours interne de l'agrégation offre notamment aux fonctionnaires pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés.
- Les professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les nominations sont contingentées sur la base d'1/7e des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation.

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

Promotions dans le corps des professeurs agrégés

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.

L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature. La candidature peut se faire dans toutes les disciplines d'agrégation, y compris celles pour lesquelles aucun concours de recrutement n'a été organisé au cours des années précédentes. Les nominations prennent effet au 1er septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

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

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

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 conduit 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.

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.

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

A) La procédure locale d'examen des candidatures

Le Président de l'université réunit les directeurs de composantes et d'instituts concernés par les candidats à la procédure d'avancement.

Les directeurs assistent à la réunion ou peuvent être représentés par un enseignant de leur UFR ou, à défaut, communiquent un rapport écrit à la DRH.

L'objectif de la réunion est d'échanger sur les différentes candidatures et d'aboutir à une proposition de classement à soumettre au Président de l'université. Sur cette base, le Président arrête ses propositions qui sont transmises aux services académiques.

Les candidats seront informés par un courrier du Président de l'université de l'avis rendu sur leur candidature ainsi que de leur rang de classement.



VII) Lignes directrices de gestion du MESRI et du MENJS relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels des bibliothèques, ingénieur, administratifs, techniques, sociaux et de santé

A. Les avancements de grade

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.

Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel

Les agents peuvent être inscrits par le ministre chargé de l'enseignement supérieur ou de l'Education Nationale 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 qui organise l'examen professionnel 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 recruteur et du ministre chargé de la fonction publique détermine les conditions de la sélection professionnelle.

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.

Dispositions spécifiques à certains tableaux d'avancement

Avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors-classe

L'effectif de l'échelon spécial est contingenté à 20% de l'effectif du grade de hors-classe.

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



Accès à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche (IGR) :

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 »).

En établissement public relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur, ces fonctions correspondent à :

- **Directeur fonctionnel et adjoint/chef de service et adjoint/responsable de structure et adjoint**
- **Directeur de projet/chef de projet stratégique**
- **Expert de très haut niveau dans le domaine de la recherche/responsable scientifique**
- **Chargé de mission rattaché à la direction de l'établissement ou d'une composante**

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 5^e 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.

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). A 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.

Accès au grade de conservateur en chef

Il est rappelé que les agents promouvables entrés dans le corps des conservateurs des bibliothèques par voie de concours doivent, notamment, avoir satisfait à une obligation de mobilité. Pour satisfaire à cette obligation de mobilité, ils doivent avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes relevant d'administrations centrales, de services à compétence nationale, d'établissements publics, de



services déconcentrés ou de collectivités territoriales différents et ce, pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste.

Sont réputés avoir satisfait à cette condition de mobilité les conservateurs qui ont été reclassés aux 1^{er} et 2^e échelons provisoires, au 5^e, au 6^e et au 7^e échelon du grade de conservateur à la date du 28 août 2010.

Le grade de débouché est accessible aux agents remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps.

Conditions d'anciennetés à remplir pour les différents tableaux d'avancement

Filière administrative

Grade d'origine	Grade d'avancement	Tableau d'avancement examen professionnel	Tableau d'avancement au choix
ADJENES	ADJENES P2	Avoir atteint le 4 ^{ème} échelon et justifier de 3 ans de services effectifs dans le grade	Avoir atteint le 5 ^{ème} -6 ^{ème} échelon et justifier de 5 ans de services effectifs dans le grade
ADJENES P2	ADJENES P1	–	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 4 ^{ème} -6 ^{ème} échelon et de 5 ans de services effectifs dans le grade
SAENES CN	SAENES CS	Avoir atteint le 4 ^{ème} -6 ^e échelon et justifier de 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 6 ^{ème} -8 ^{ème} échelon et de 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année
SAENES CS	SAENES CE	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 5 ^{ème} -6 ^{ème} échelon et de 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 6 ^{ème} -7 ^{ème} échelon et de 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année
Point d'attention : <i>L'article 3 II du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat prévoit que les fonctionnaires qui à la date du 31 août 2022 appartenaient à l'un des corps de catégorie B régi par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié, et qui ne remplissent pas encore les nouvelles conditions, sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.</i>			
SAENES CN	SAENES CS	Avoir atteint le 4 ^{ème} échelon et justifier de 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 6 ^{ème} échelon et de 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année
SAENES CS	SAENES CE	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 5 ^{ème} échelon et de 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 6 ^{ème} échelon et de 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année



AAE	APAE	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 5 ^{ème} échelon et justifier de 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A au 31 décembre de l'année	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 8 ^{ème} échelon et justifier de 7 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A au 31 décembre de l'année
APAE	AAE HCL	–	<p>Vivier 1 : Avoir atteint le 5^{ème} échelon et justifier de 6 années en détachement dans un ou pls. emplois ≥ à l'indice brut 985</p> <p>Vivier 2 : Avoir atteint le 5^{ème} échelon et justifier 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité</p> <p>Vivier 3 : Justifier de 3 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon être APAE au 10^{ème} échelon ou être Directeur de service au 14^{ème} échelon et avoir fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle</p>
AAE HCL	AAE HC ES		Justifier de 3 années d'ancienneté dans le 6 ^{ème} échelon du grade ou avoir atteint, lors d'un détachement dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Filière des bibliothèques

Grade d'origine	Grade d'avancement	Tableau d'avancement examen professionnel	Tableau d'avancement au choix
Magasinier	Magasinier P2	Avoir atteint le 4 ^{ème} échelon et justifier de 3 ans de services effectifs dans le grade	Avoir atteint le 5 ^{ème} -6 ^{ème} échelon et justifier de 5 ans de services effectifs dans le grade au 31 décembre de l'année
Magasinier P2	Magasinier P1	–	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 4 ^{ème} échelon et justifier de 5 ans de services effectifs dans le grade au 31 décembre de l'année



BIBAS CN	BIBAS CS	Justifier d'un an dans le 4 ^{ème} échelon. Avoir atteint le 6 ^{ème} échelon et justifier de 3 années de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année	Justifier d'un an dans le 6 ^{ème} -8 ^{ème} échelon et de 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année
BIBAS CS	BIBAS CE	Justifier d'un an dans le 5 ^{ème} -6 ^{ème} échelon et de 3 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au 31 décembre de l'année	Justifier d'un an dans le 7 ^e - échelon et de 5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au 31 décembre de l'année
Point d'attention :			
<i>L'article 3 II du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat prévoit que les fonctionnaires qui à la date du 31 août 2022 appartenaient à l'un des corps de catégorie B régi par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié, et qui ne remplissent pas encore les nouvelles conditions, sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.</i>			
BIBAS CN	BIBAS CS	Avoir atteint le 4 ^{ème} échelon et justifier de 3 années de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année	Justifier d'un an dans le 6 ^{ème} échelon et de 5 années de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année
BIBAS CS	BIBAS CE	Justifier d'un an dans le 5 ^{ème} échelon et de 3 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au 31 décembre de l'année	Justifier d'un an dans le 6 ^{ème} échelon et de 5 années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au 31 décembre de l'année
Bibliothécaire	Bibliothécaire HC	Justifier de 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et avoir atteint le 5 ^{ème} échelon du grade au 31 décembre de l'année	Justifier de 7 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A et avoir atteint le 8 ^{ème} échelon du grade au 31 décembre de l'année



conservateur	conservateur en chef	-	<p>1° Avoir atteint le 5^e échelon de leur grade</p> <p>2° Compter au moins trois ans de services effectifs dans le corps</p> <p>3° Avoir satisfait à l'obligation de mobilité</p>
--------------	----------------------	---	--

Filière ITRF

Grade d'origine	Grade d'avancement	Tableau d'avancement examen professionnel	Tableau d'avancement au choix
ATRF	ATRF P2	Avoir atteint le 4 ^e échelon et justifier de 3 ans de services effectifs dans le grade	Avoir atteint le 5^e 6 ^e échelon et justifier de 5 ans de services effectifs dans le grade
ATRF P2	ATRF P1	-	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 4^e 6 ^e échelon et de 5 ans de services effectifs dans le grade
TCH CN	TCH CS	Avoir atteint le 4^e 6 ^e échelon et justifier de 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 6^e 8 ^e échelon et de 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année
TCH CS	TCH CE	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 6 ^e échelon et de 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 6^e 7 ^e échelon et de 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre de l'année

Point d'attention :

L'article 3 II du décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat prévoit que les fonctionnaires qui à la date du 31 août 2022 appartenaient à l'un des corps de catégorie B régi par le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié, et qui ne remplissent pas encore les nouvelles conditions, sont réputés réunir les conditions pour une promotion au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions prévues par l'article 25 du même décret, dans sa rédaction antérieure au 1er septembre 2022.



TCH CN	TCH CS	Avoir atteint le 4e échelon et justifier de 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 6e échelon et de 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B
TCH CS	TCH CE	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 5e échelon et de 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 6e échelon et de 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B
IGE CN	IGE HC	-	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 8 ^{ème} échelon et de 9 ans de services effectifs dans un corps de catégorie A
IGR 2CL	IGR 1CLHCL	Avoir atteint le 6e échelon et justifier de 8 ans de services effectifs dans le grade -	Avoir atteint le 7e-8 ^{ème} échelon
IGR 2CL	IGR HC	Avoir atteint le 7ème échelon et justifier de 8 ans de services effectifs dans le grade	-
IGR HC	IGR HC Échelon spécial	-	<p>Fonctions particulières ou justifier de 3 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon</p> <p>Vivier 1 Agent ayant été détaché 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</p> <p>Vivier 2 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</p>



d'ancienneté au 5e échelon de leur grade.

Filière santé

Grade d'origine	Grade d'avancement	Tableau d'avancement au choix
Infirmier CN	Infirmier CS	Justifier de 9-2 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et de 10 ans de services effectifs dans un corps d'infirmier de catégorie A dont 4 années dans le grade d'infirmier CN au 31 décembre de l'année
Infirmier CS	Infirmier HCL	Justifier d'un an d'ancienneté dans le 1er 6^{ème} échelon du grade et de 10 ans de services effectifs dans un corps d'infirmier de catégorie A au 31 décembre de l'année

Filière sociale

Grade d'origine	Grade d'avancement	Tableau d'avancement examen professionnel	Tableau d'avancement au choix
Assistant de service social	Assistant principal de service social	Justifier de 3 ans de services effectifs de catégorie A et d'un an d'ancienneté dans le 3e échelon du grade	Justifier de 6 ans de services effectifs de catégorie A et d'un an d'ancienneté dans le 5 ^{ème} échelon du grade au 31 décembre de l'année

B. Les avancements de corps : les listes 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.

Filière administrative

Corps d'origine	Corps d'avancement	Liste d'aptitude au choix
ADJENES	SAENES	Justifier de 9 années de services publics
SAENES	AAE	Justifier de 9 années de services publics dont 5 au moins en catégorie B

Filière bibliothèques

Corps d'origine	Corps d'avancement	Liste d'aptitude au choix
Magasinier des bibliothèques	Bibliothécaire assistant spécialisé	Justifier de 9 années de services publics
Bibliothécaire assistant spécialisé	Bibliothécaire	Justifier de 9 ans de services publics dont 5 au moins de services effectifs dans les services techniques et les bibliothèques relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ou d'autres départements ministériels
Bibliothécaire	Conservateur	Justifier de 10 ans de services effectifs dans les services techniques et les bibliothèques relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ou d'autres départements ministériels

Filière ITRF



Corps d'origine	Corps d'avancement	Liste d'aptitude au choix
ATRF	TECH	Justifier de 9 années de services publics
TECH	ASI	Justifier de 8 années de services publics dont 3 au moins en catégorie B
ASI	IGE	9 années de services publics dont 3 au moins en catégorie A
IGE	IGR	Justifier de 9 années de services publics dont 3 au moins en catégorie A

Filière sociale

Corps d'origine	Corps d'avancement	Liste d'aptitude au choix
Assistant de service social	Conseiller technique de service social	Appartenir au grade d'assistant principal de service social

C. 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.

Les lignes directrices de gestion relatives à la carrière et aux promotions (en cours de modification) vont prévoir que des « rapports de promotion » publiés en ligne, rendent compte de la sélection au choix opérée pour chaque tableau d'avancement ou liste d'aptitude.

Ces rapports présentent

- des informations statistiques sur les promouvables, les proposés et les promus ;
- la méthodologie appliquée pour mettre en œuvre les principes définis dans les lignes directrices de gestion ;
- les particularités éventuelles de la sélection au choix opérée pour le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude.

Ces rapports (2023) sont publiés sur le site du ministère [https:// www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/promotions-mutations-itrf-46463](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/promotions-mutations-itrf-46463)



Quel que soit le corps ou le grade concerné, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours fait 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 pourront également, en tant que de besoin, servir de support aux procédures mises en œuvre à l'échelon déconcentré pour les promotions relevant du niveau académique.

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 (à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial et de l'avancement au grade d'IGR de classe exceptionnelle) 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 les avancements au grade d'attaché d'administration hors-classe et à son échelon spécial et au grade d'IGR hors-classe, 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 retranscrite dans son dernier compte rendu d'entretien professionnel. Ce rapport est signé par l'agent.

- Uniquement pour les filières ITRF et des bibliothèques, un curriculum vitae détaillant l'ensemble du parcours professionnel de l'agent et permettant à l'administration de disposer d'éléments précis sur le déroulé de la carrière, et notamment sur la mobilité interministérielle et entre les fonctions publiques.
- un rapport d'activité pour les corps de la filière ITRF et pour l'accès au corps des conservateurs généraux et pour les listes d'aptitude de la filière administrative :

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).

2) Procédure d'examen des candidatures

La liste récapitulative des propositions de l'établissement

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.

Le ministère demande aux établissements de requérir l'expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à ce classement et de l'arrêter à l'issue d'un examen collégial. Le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec la personne promouvable.

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. 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.



3) Les critères retenus pour l'évaluation des candidatures

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. 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.

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.

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

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.

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



La valeur professionnelle :

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

Le parcours professionnel :

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

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

Il convient de souligner la nécessité de bien appréhender la problématique du contingentement de la hors-classe des attachés (10 % des effectifs du corps, atteints en 2017 suite à l'achèvement de la montée en charge du grade) pour des personnels qui exercent, pour nombre d'entre eux, des responsabilités par nature de haut niveau et dont il faut préserver les chances générationnelles d'y prétendre. Ainsi, à valeur professionnelle égale, les propositions de DDS et APA plus avancés dans la carrière sont à privilégier.

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

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

Focus sur l'accès aux grades d'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 dans les EPLE, compte tenu de la spécificité de leur profession, l'appréciation de la valeur professionnelle par le supérieur hiérarchique, ne doit porter que sur la manière de servir de l'agent et sur ses capacités d'adaptation à l'environnement scolaire.

Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste 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.

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.

Nomination dans le corps des conservateurs généraux

Afin de permettre à l'administration d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, une liste des travaux de recherche et de publications pourra compléter le dossier du candidat.

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

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

Accès au corps des administrateurs civils

Les nominations au choix sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre alphabétique par le ministre chargé de la fonction publique sur avis d'un comité de sélection interministériel rendu après examen des titres professionnels des intéressés.



L'examen des titres professionnels des candidats consiste en :

- un examen par le comité de sélection du dossier de chaque candidat ;
- une audition par le comité de sélection de ceux des candidats dont les mérites sont jugés satisfaisants à l'issue de cet examen.

Le comité de sélection interministériel précité se prononce sur la recevabilité de la candidature des fonctionnaires ou agents d'une organisation internationale intergouvernementale.

Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe, d'une part, les modalités de l'examen des titres professionnels et de l'établissement de la liste d'aptitude prévue ci-dessus, d'autre part, l'organisation et le fonctionnement du comité de sélection interministériel qui comprend des membres ayant voix délibérative et des membres ayant voix consultative.



- 4) Les critères mis en avant par l'université d'Artois et l'examen collégial des candidatures

Déclinaison des critères par l'université d'Artois

Dans le strict respect des lignes directrices de gestion du MESRI et du MENJS, l'université d'Artois s'attachera, pour les avancements de grade, à prendre en compte prioritairement les activités réalisées depuis la dernière promotion de grade.

Pour une même année, un agent ne pourra être classé en première position, à la fois pour un tableau d'avancement et une liste d'aptitude.

Dans l'établissement des propositions de l'université, le classement des candidatures des années précédentes est un élément pris en considération. Toutefois, sauf exception, le maintien à l'identique d'un classement est limitée à trois années pour les filières ITRF et AENES et à cinq ans pour la filière des bibliothèques compte tenu des spécificités en matière d'avancement de cette dernière filière.

Afin d'aider à l'établissement des propositions de l'université, les supérieurs hiérarchiques devront conclure leurs rapports d'activités par une appréciation formalisée à choisir parmi les hypothèses suivantes : très favorable, favorable et réservé.

Organisation du traitement collégial des dossiers.

La loi de transformation de la fonction publique a supprimé la compétence des CAP et CPE en matière d'avancement. L'université d'Artois ne souhaite toutefois pas se passer de l'éclairage que peuvent apporter les organisations syndicales dans le cadre de la procédure d'avancement.

Dès lors, il est proposé d'opérer le classement des candidatures en deux temps.

- 1) La commission ad-hoc d'expertise

Dans un premier temps, une instance ad-hoc d'expertise opère une première sélection en distinguant certains dossiers dans la proportion :

- De l'ordre de 40% des candidatures lorsque le nombre total de candidatures est supérieur à 30.
- De l'ordre de 50% lorsque le nombre total de candidatures est inférieur à 30 et supérieur à 5.
- Tous les dossiers sont transmis avec un avis de l'instance sur chaque candidature lorsque le nombre de candidature est inférieur **ou égal** à 5.

**Composition de la commission d'expertise**

Fonction ou expertise	Avancements ITRF	Avancements AENES	Avancements BIB	Avancement santé social
Directrice général des services	X	X	X	X
Vice-Président RH	X	X	X	X
DGSA - DRH	X	X	X	X
Représentant(s) de la BAP A	X			
Représentant(s) de la BAP B	X			
Représentant(s) de la BAP C	X			
Représentant(s) de la BAP E	X			
Représentant(s) de la BAP F et métiers des bibliothèques	X		X	
Représentant(s) de la BAP G	X			
Représentant(s) de la BAP J et de la filière administrative	X	X		
Représentant(s) de la filière santé social				X

Les membres de la commission d'expertise sont nommés par le Président de l'université pour une durée de 3 ans à l'issue d'un appel à candidatures auprès des personnels de l'université.

La commission produira, pour chaque dossier de candidature, une évaluation sous la forme du grille d'évaluation.

2) L'établissement des propositions de l'établissement

Le classement des candidatures sera établi par le Président de l'université à l'issue d'une réunion de concertation entre la direction de l'établissement et les représentants des organisations syndicales représentées à la commission paritaire d'établissement.

Les membres de la commission de classement auront communication des dossiers de candidatures distingués par la commission d'expertise accompagnés des grilles d'évaluation.

Composition de la commission de classement

Fonction ou expertise	Avancements ITRF	Avancements AENES	Avancements BIB	Avancement santé social
Président de l'université	X	X	X	X
Directrice général des services	X	X	X	X
Vice-Président RH	X	X	X	X
DGSA - DRH	X	X	X	X
Directrice du SCD			X	
Nombre de représentants des organisations syndicales	10	6	4	2

Les membres de la commission de classement sont nommés par le Président de l'université sur proposition des organisations syndicales représentées à la commission paritaire d'établissement (CPE) de l'université. Chaque organisation syndicale bénéficie d'un nombre égal de représentants.

Grille d'évaluation des candidatures

La candidate ou le candidat						
Nom				Prénom		
Sexe	F		H			
Age						
BAP						
Grade ou corps d'accès						
Situation de handicap	Oui		Non			
Éléments relatifs à la carrière						
Ancienneté de grade	Année		Mois		Jours	
Ancienneté de corps	Année		Mois		Jours	
Ancienneté de service public	Année		Mois		Jours	
Butée de grade (échelon terminal du grade)	Oui		Non		Durée	
1er grade du corps	Oui		Non			
Critères d'évaluation						
	A	B	C		Sans objet	
Qualité du rapport d'activité						
Qualité du rapport d'aptitude						
Concours et examens professionnels						
Encadrement						
Exerce des missions relevant du corps supérieur						
Mobilité géographique ou fonctionnelle						
Niveau de responsabilité						
Parcours de formation professionnelle						
Participation ou aide à l'enseignement et/ou à la recherche						
Technicité des activités						
Conclusion du rapport d'aptitude	TF	F	R		Absence	

Observations éventuelles

A (excellent ou assurément) - B (bon ou plutôt oui) - C (moyen ou plutôt non)

TF (très favorable) - F (favorable) - R (réservé)



La grille ci-dessus n'est pas communicable. Toutefois, les agents candidats recevront un courrier du Président de l'université les informant des suites données à leur candidature (dossier classé ou pas, avec le nombre d'agents classés et le rang éventuel du candidat).

Les agents qui le souhaitent pourront se rapprocher de la Direction des ressources humaines ou des organisations syndicales afin d'obtenir un retour sur leur dossier de candidature.

VIII. Voies et délais de recours

Les personnels disposent de la possibilité de déposer un recours selon les modalités précisées ci-dessous et qui sont rappelées dans le courrier ou l'arrêté qui leur est transmis.

Ainsi, toute personne peut contester la décision qui a été prise suite à sa demande, soit directement par la voie contentieuse, soit en formant au préalable, un recours administratif qui préserve le délai du recours contentieux.

Le recours administratif doit être formé dans les deux mois qui suivent la décision contestée, et adressé à l'auteur de la décision contestée, soit selon le cas :

- le Président de l'Université d'Artois – 9 rue du Temple – 62030 Arras
- Le Recteur de l'académie de Lille – 144 rue de Bavay – 59000 Lille
- Le Ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation – 72 rue Regnault – 75243 Paris cedex 13

Saisie d'un recours administratif, l'administration peut :

- Soit donner entièrement ou partiellement satisfaction au requérant, dans les deux mois qui suivent le recours ;
- Soit rejeter la demande du requérant, dans les deux mois qui suivent le recours, par une décision expresse ou par une décision implicite de rejet en gardant le silence pendant plus de deux mois après la réclamation.

Dans le cas d'une décision expresse ou implicite de rejet résultant du recours administratif, le requérant dispose de deux mois, délai franc, pour déposer un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Lille (articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative).

Le recours contentieux doit être déposé dans les deux mois qui suivent la notification de la décision que vous contestez auprès du Tribunal Administratif de Lille – 5 rue Geoffroy Saint Hilaire – CS 62039 – 59014 LILLE CEDEX.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr