



Sciences Po Grenoble - UGA

Lignes directrices de gestion - Promotion

Comité Technique du 12 juillet 2021

Table des matières

I.	Principes généraux	2
1.	L'égalité homme/femme	2
2.	Prise en compte du handicap	3
3.	Prise en compte des activités syndicales	3
4.	Mise en œuvre du PPCR et déroulé de la carrière sur 2 grades.....	3
5.	Bilan annuel	3
II.	Orientations et critères relatifs aux promotions.....	4
1.	Avancement des BIATSS	4
1.	Directives nationales	4
2.	Principes et procédure retenus par Sciences Po Grenoble	4
3.	Critères d'examens locaux	5
4.	Simplification des procédures	6
5.	Spécificités et particularités	6
2.	Avancement des Enseignants chercheurs.....	6
1.	Procédure	6
2.	Simplification des procédures	7
3.	Avancement des enseignants du 2 nd degré.....	7
1.	Procédure	7
2.	Critères d'examens locaux	7
3.	Simplification des procédures	7
III.	Mesures favorisant l'évolution professionnelle.....	7
1.	Suivi de carrière et accompagnement RH	7
1.	Entretien Professionnel Individuel (EPI).....	7
2.	Rendez-vous carrière pour les enseignants du second degré.....	8
2.	Un engagement pour la formation professionnelle.....	8
3.	Intégration à l'établissement	8
4.	Accompagnement de carrières	8

- *Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et notamment son article 18*
- *Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires*
- *Vu les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports publiées au BO du 5 novembre 2020 (NOR : MENH2028692X)*

- *Vu les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation publiées au BO du 19 novembre 2020 (NOR : ESRH2028821X)*
- *Vu les lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du Ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports voté au CTA du 18 janvier 2021*
- *Vu l'avis du CT du 12/07/2021*

Instaurées par la Loi 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

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

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

Les lignes directrices de gestion de Sciences Po Grenoble viennent compléter celles adoptées par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, du Ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports ainsi que celles académiques.

Elles sont établies pour une durée de 3 années et pourront être revues en tout ou partie pendant cette période à l'issue du bilan annuel, ou si les lignes directrices nationales ou la réglementation étaient amenées à évoluer.

Une fois la refonte de l'intranet terminée, elles sont accessibles aux agents à tout moment sur l'intranet de l'établissement, et elles sont publiées sur le site internet de l'établissement.

I. Principes généraux

Les changements de corps et grades passent par la voie de l'inscription à la liste d'aptitude ou au tableau d'avancement pour les BIATSS et les seconds degrés et par la voie de listes de « promouvables » pour la population des enseignants chercheurs. Par ailleurs, la promotion peut se faire également par voie de concours et d'examens professionnels.

Les agents proposés par l'établissement à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre d'une procédure équitable et connue des personnels. Ces propositions sont prononcées à l'appui d'un avis qualitatif sur le dossier des personnels promouvables. L'examen des candidatures à l'avancement repose sur l'analyse de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

Les résultats des campagnes de promotion peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun.

Des dispositifs d'aide à la préparation des concours, examens professionnels et dossiers de promotions sont proposés aux personnels concernés.

1. L'égalité homme/femme

Les procédures d'avancement tiennent compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés parmi les promouvables.

Le ministère communiquera aux sections CNU et aux établissements les pourcentages hommes/femmes parmi les promouvables et les promus par grade de l'année précédente.

Le MESRI s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des hommes et des femmes parmi les promouvables et tienne compte de leur répartition dans les effectifs du corps d'origine.

2. Prise en compte du handicap

L'article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

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

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

3. Prise en compte des activités syndicales

Conformément aux LDG nationales, les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

4. Mise en œuvre du PPCR et déroulé de la carrière sur 2 grades

Conformément à l'accord PPCR, l'établissement s'engage à minima à offrir à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades. Le déroulé de carrière sera donc pris en compte lors de l'examen des dossiers afin de respecter cet engagement.

5. Bilan annuel

Dans le respect de l'article 6 du décret n° 2019-1265 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement.

Ce bilan permet de faire ressortir notamment le nombre de promouvables, candidats et promus par corps et grade et par sexe. Ces éléments sont disponibles annuellement dans le rapport social de l'établissement et présentés aux instances compétentes.

a) Information des personnels tout au long des procédures de promotion

Les personnels sont informés des conditions de promotion sur le site du MESRI et MEN et sur le portail Galaxie pour les enseignants chercheurs et I-Prof pour les enseignants du 2nd degré.

Le service RH informe annuellement les agents et les responsables hiérarchiques des campagnes ainsi que du calendrier et des modalités de passage des examens professionnels et concours. Les critères de promotion et la procédure sont communiqués aux personnels au lancement de chaque campagne d'avancement.

Les agents promouvables sont informés individuellement par l'établissement à l'exception des enseignants du second degré et les personnels AENES (informés par le Rectorat).

Les agents promouvables sont informés individuellement par mail via leur boîte académique pour les enseignants du 2nd degré, via leur boîte établissement pour les autres personnels. Pour les enseignants-chercheurs, l'information est accessible sur Galaxie.

II. Orientations et critères relatifs aux promotions

1. Avancement des BIATSS

1. *Directives nationales*

L'examen des candidatures à l'avancement repose sur l'analyse de la valeur professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

2. *Principes et procédure retenus par Sciences Po Grenoble*

L'analyse des dossiers de candidature de promotion des agents BIATSS ne relève plus de la compétence des Commissions Paritaire d'Etablissement (CPE). L'un des objectifs de la réforme est de déplacer le dialogue social du champ de l'examen des dossiers individuels (CAP et CPE) au champ de la définition des principes d'organisation des conditions de travail (Comité technique). L'établissement a fait le choix de continuer d'associer les agents dans le processus de promotion afin d'en garantir sa démocratisation et sa transparence.

Dans le cadre des campagnes de promotion des BIATSS, la Direction fait appel à un comité d'experts « métier de l'administration » dont le processus de désignation annuel a été discuté lors du dialogue social avec les membres de la CPE.

Ces experts doivent remplir les critères suivants :

- Personnel titulaire ;
- En poste à l'IEP ;
- Avec au moins 3 ans d'expérience dans l'enseignement supérieur.

Lors de la construction du processus, les représentants du personnel, membres du CT ont fait émerger le manque de choix dans le procédé du tirage au sort des experts. Il a donc été décidé qu'une campagne annuelle pour recenser des volontaires experts sera lancée annuellement pour toutes les campagnes. Seulement en cas de manque de volontaires, le service RH aura recours au tirage au sort.

Une mise à l'écart de l'expert sera effectuée par le service RH quand un risque de partialité à la vue des candidats ayant déposé un dossier sera constaté (supérieur hiérarchique direct, lien de parenté par exemple).

La composition des comités d'experts tend à privilégier une parité femmes/hommes dès que cela est possible en prenant en considération la taille de l'établissement.

Les experts internes métier appelés à examiner les dossiers de promotion travaillent en binôme et relèvent d'un corps au moins égal à celui de la promotion.

Le rôle du comité d'experts est de donner un avis argumenté sur les dossiers afin de proposer un classement, il peut être appuyé par la directrice des ressources humaines sur la méthodologie de lecture des dossiers. La grille des critères de l'établissement est également fournie.

Le service RH émet également un avis sur les dossiers.

Un document d'appui aux experts leur est transmis après le tirage au sort afin de leur préciser :

- Le positionnement attendu de l'expert en termes d'impartialité, de confidentialité et de professionnalisme ;
- La grille en vigueur dans l'établissement.

Les avis du comité experts et l'avis RH sont transmis à la Directrice de l'établissement afin d'éclairer celle-ci sur les candidats à proposer.

Si la proposition de classement par le comité d'experts n'était pas suivie par la Direction, une phase de péréquation et de discussion autour des dossiers serait engagée afin de chercher un accord sur le classement.

Le classement final est un classement de l'administration ayant pris l'appui d'un avis d'un comité d'experts « métiers de l'administration ».

Les agents sont informés de leur classement interne par la Directrice des ressources humaines.

3. Critères d'examens locaux

Comme le prévoit les lignes directrices de gestion nationales, les dossiers de candidature sont analysés sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents candidats.

Les critères d'études appliqués à l'IEP sont ceux-ci :

1. Evaluation du parcours professionnel :

- Ancienneté : expérience acquise dans le grade / ancienneté générale /au sein de l'établissement
- Evolution dans la fonction (prise de responsabilités, élargissement des activités)
- Formation continue, élargissement des compétences
- Mobilité sur l'ensemble du parcours professionnel (géographique et/ou fonctionnelle)
- Accès dans le grade actuel : A dossier équivalent, sera privilégié le dossier de l'agent qui n'a pas déjà bénéficié d'une promotion par liste d'aptitude ou tableau d'avancement, mais celui qui a accédé dans le grade actuel par concours ou examen professionnel.

2. Evaluation de la valeur professionnelle (sur le poste actuel)

- Compétences mobilisées, savoirs et savoir-faire technique (cf. fiche de poste agent ou fiche type)
- Adéquation avec le corps/grade visé
- Complexité du domaine ou particularités du poste
- Prise d'initiative, autonomie, force de proposition, pilotage de projet
- Aptitude à travailler en équipe

3. Responsabilité et/ou encadrement (pour l'accès aux catégories A)

- Encadrement de collaborateurs : utilisation des techniques d'animation de réunions, motivation, entretiens, organisation du service, coordination du travail (etc.)
- Place dans l'organisation et degré de responsabilité,

4. Evaluation de l'implication personnelle

→ Etude de l'investissement dans des fonctions d'intérêt collectif ou transversales (participation à des instances consultatives type CPE, CAP, à des groupes de travail, groupes projets, jury de concours, ...).

6. Qualité de la présentation du dossier

- Présentation générale
- Qualité de l'orthographe, syntaxe, esprit de synthèse
- Evaluation générale de la qualité rédactionnelle

7. Adéquation entre rapport d'activité et rapport d'aptitude

→ Notamment quant au niveau de responsabilité, d'autonomie de l'agent, ainsi que sur son implication

Une attention particulière sera portée sur la situation des agents ayant atteint l'échelon terminal de leur grade et n'ayant jamais bénéficié de changement de corps ou de grade.

4. *Simplification des procédures*

Le dépôt des dossiers de candidatures se fera par voie dématérialisée par envoi de mail. Un lancement unique des deux campagnes sera réalisé à l'automne, permettant à l'agent promouvable, s'il le souhaite, de déposer deux dossiers distincts et avec une temporalité différente. Dans le cas où l'agent.e souhaite déposer un dossier unique, il lui appartiendra de bien préciser ce souhait au moment de son envoi par mail au service RH de l'établissement. Afin de maximiser les chances de promotion, le dossier doit répondre aux enjeux et objectifs de la promotion « la plus haute » visée.

5. *Spécificités et particularités*

a. Filière ITRF

La définition des possibilités nationales et l'attribution des promotions relèvent de la compétence du ministère de l'Enseignement Supérieur pour :

- Les promotions de corps,
- Les promotions de grade des catégories B et A

La définition des possibilités académiques et l'attribution des promotions de grade relèvent de la compétence du Rectorat pour les personnels de catégorie C

b. Filière AENES

La définition des possibilités académiques et l'attribution des promotions relèvent de la compétence du Rectorat pour les promotions de corps et de grade. Les modalités d'examen des dossiers et les critères de promotion sont ceux définis par les LDG académiques.

2. Avancement des Enseignants chercheurs

1. *Procédure*

Les promotions sont prononcées par le CNU sur avis à la suite d'un avis du Conseil d'Administration Restreint (CAR) conformément au nombre de possibilité fixé par le ministère

Le service RH informe de la publication des critères par CNU sont rendus publics avant le début de chaque campagne sur le site des sections CNU.

Le déroulé de la procédure s'effectue en trois étapes :

- Le directeur de laboratoire émet un avis sur l'activité de recherche et l'engagement du candidat à promotion
- Le CAR émet un avis global sur les activités pédagogiques et les tâches d'intérêt général qui figure dans le rapport d'activités de l'intéressé
- L'avis du CAR est transmis aux sections CNU via le site Galaxie

Quatre niveaux d'avis sont donnés par l'établissement :

- Très favorable
- Favorable
- Satisfaisant
- Réserve

2. *Simplification des procédures*

La procédure d'avancement de grade est dématérialisée (Galaxie). L'application dédiée permet au candidat de suivre les différentes étapes, de consulter et de saisir ses observations ou commentaires au regard des avis émis sur sa candidature lors de la phase nationale.

(1) Le ministère répartit les contingents par section disciplinaire pour la phase CNU et par grade pour l'établissement au regard du nombre de promouvables N-1.

3. Avancement des enseignants du 2nd degré

1. *Procédure*

La définition des possibilités nationales et l'attribution des promotions relèvent de la compétence du ministère de l'Enseignement Supérieur et de l'Education, sur proposition établie par le Recteur ou la Rectrice.

Les conditions dans lesquelles doivent être élaborées les propositions relatives à l'accès au corps des agrégés sont précisées par note de service ministérielle publiée au Bulletin Officiel.

Les modalités d'examen des promotions et les critères sont définis dans les LDG ministérielles et académiques.

Le classement des agents candidats à la liste d'aptitude d'accès au corps des agrégés est réalisé par discipline à l'appui d'une commission interne Grenoble IEP.

Cette commission est composée :

- Directeur ou directrice des RH ;
- Directeur ou Directrice des langues ;
- Directeur ou Directrice de l'établissement

2. *Critères d'examens locaux*

Comme le prévoient les lignes directrices de gestion nationales, les dossiers de candidatures seront analysés sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents candidats. Les critères et les modalités d'appréciation des candidatures sont rendus publics avant le début de chaque campagne

3. *Simplification des procédures*

Le candidat est invité à compléter son CV sur i-prof. L'avis du responsable hiérarchique (Directeur de l'établissement) est saisi par le service des ressources humaines sur i-prof.

III. Mesures favorisant l'évolution professionnelle

1. Suivi de carrière et accompagnement RH

1. *Entretien Professionnel Individuel (EPI)*

Les personnels BATSS bénéficient chaque année d'un entretien professionnel avec leur manager de proximité au cours duquel sont abordées les compétences acquises et celles à développer, la trajectoire professionnelle et les perspectives de préparation de concours ou d'examen professionnel ou de dépôt d'un dossier de promotion.

2. *Rendez-vous carrière pour les enseignants du second degré*

Ces rendez-vous de carrière sont des temps dédiés pour porter un regard sur la période professionnelle écoulée. Ils permettent également d'apprécier la valeur professionnelle sur l'expérience et l'investissement professionnel sur la durée de la carrière des agents en vue de déterminer :

- pour le premier, l'avancement accéléré du 6e au 7e échelon,
- pour le second, l'avancement accéléré du 8e au 9e échelon,
- pour le troisième, le moment plus ou moins précoce de passage à la hors-classe.

Ils sont conduits à Sciences Po Grenoble par la directrice de l'établissement et font l'objet de critères spécifiques pour le supérieur :

- prendre en compte la diversité des étudiants et s'assurer de l'acquisition de savoirs et savoir-faire par les étudiants
- contribuer à l'action de la communauté universitaire et coopérer avec les partenaires de l'établissement
- agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques,
- Accompagner les étudiants dans leur parcours de formation, s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

2. Un engagement pour la formation professionnelle

L'établissement soutient les démarches de formation professionnelle, un facteur permettant la modernisation de l'établissement.

Les formations professionnelles sont recensées annuellement pour le personnel BIATSS à la suite des entretiens professionnels.

Une commission valide en octobre les demandes qui nécessitent un financement de l'établissement supérieur à 3000 euros. Sont considérées comme prioritaires les formations nécessaires pour faire face à l'évolution d'un métier ou pour prétendre à une promotion.

Outre ces dispositifs, Sciences Po Grenoble bénéficie de l'offre de formation UGA permettant à l'ensemble des personnels pour la préparation aux concours et des formations pour la préparation des rapports d'activité.

Sciences Po Grenoble a également l'ambition d'améliorer son offre de formation à destination des enseignants chercheurs.

3. Intégration à l'établissement

Les personnels enseignants-chercheurs nouvellement recrutés bénéficient d'un allègement des charges d'enseignement.

Un parcours d'accueil du personnel est en train d'être retravaillé, sa structuration constitue un objectif pour les trois années à venir pour l'établissement.

4. Accompagnement de carrières

Le service des RH de Sciences Po Grenoble conseille sur demande de l'agent sur le suivi de sa carrière selon ses envies, ses ambitions et son projet professionnel. En cas de besoin de plus spécifique et à titre plus exceptionnel, la directrice des ressources humaines peut proposer à l'agent un rdv avec le conseiller carrière de l'UGA.