

## Note de présentation

### Dispositif expérimental relatif au processus d'examen des dossiers de promotion et à la valorisation des parcours des personnels BIATSS de l'Université d'Aix-Marseille

---

Comité Technique du 09/02/2021

---

#### 1. Présentation du contexte

Cette note vient préciser les modalités pratiques d'application de la LDG ministérielle relative aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels au sein de l'Université d'Aix-Marseille en matière d'examen des dossiers de promotion des personnels BIATSS suite à la suppression de cette compétence à la commission paritaire d'établissement.

Cette note s'appuie sur la proposition du groupe de travail réuni les 4, 11, 18 et 25 janvier 2021.

#### Références réglementaires :

- Article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, - Article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- article 12 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,
- Bulletin officiel spécial n°9 du 5 novembre 2020 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
- Bulletin officiel 44 du 19/11/2020 fixant les lignes directrices de gestion du ministère de l'enseignement supérieur.
- LDG Académiques : en attente

#### Préambule :

Dans l'attente de la définition de ses propres critères, l'université appliquera ceux de la LDG ministérielle relative aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels. Un groupe de travail sera chargé de la définition de ces critères et sera réunira au cours de l'année 2021.

## I/ Les critères retenus pour le classement des dossiers issus de la LDG ministérielle relative aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels

Les deux critères réglementaires qui doivent dicter l'établissement des propositions des groupes d'experts métier comme de la commission collégiale d'interclassement sont :

- La prise en compte de la valeur professionnelle de l'agent ;
- La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle qui conduit à tenir compte de la diversité du parcours professionnel de l'agent.

L'appréciation des dossiers des agents porte donc sur une évaluation aussi fine que possible des compétences et responsabilités exercées, de l'investissement de l'agent, de son implication dans la vie de l'établissement, ou dans l'activité de la structure d'affectation ainsi que la richesse et la diversité du parcours professionnel.

En conséquence, les critères retenus pour le classement sont les suivants :

- Compétences techniques : technicité, expertise, complexité du poste, diversité des tâches accomplies
- Qualités relationnelles : savoir-être
- Responsabilité, encadrement :
  - o nombre d'agents encadrés hiérarchiquement
  - o encadrement fonctionnel (de projet)
  - o montant du budget géré
  - o nombre d'agents / étudiants en gestion directe
  - o nombre d'actes de gestion / d'interventions / de procédures, etc...
  - o adéquation et étendue des fonctions occupées au regard des référentiels métiers
  - o Impact sur le fonctionnement de la structure.
- Transversalité du poste : accent sur la diversité des relations de travail (entre services/directions)
- Formation initiale, formation continue, qualifications acquises
- Parcours, mobilité (fonctionnelle et/ou géographique), concours ou examens passés, autres postes occupés
- Implication dans la vie du service ou de l'établissement
- Appréciation de la hiérarchie : N+1 – classement Doyens/DGS
- Cohérence globale du dossier notamment entre le rapport d'activité et le rapport d'aptitude
- Rang de classement des années précédentes à titre indicatif
- Ancienneté dans le corps, dans le grade : à évaluation égale, priorité sera accordée aux dossiers des agents ayant une ancienneté supérieure
- Promotion(s) antérieure(s) : à valeur égale, un agent n'ayant jamais obtenu une promotion (de grade ou de corps) dans toute sa carrière peut être classé prioritairement.

Des modulations de l'importance de ces éléments sont prévues selon la catégorie et selon la BAP. A titre d'exemple, pour un dossier présenté par un agent de la BAP J, l'encadrement sera un élément important alors que pour une BAP B ou C l'expertise ou la conduite de projets seront à privilégier. Pour les changements de corps, il doit par exemple être démontré dans le dossier que l'agent exerce déjà

les missions d'un corps de catégorie supérieure ou qu'il a une réelle capacité à monter en compétences et en responsabilités.

## **II/ Les propositions issues du groupe de travail**

- Maintenir le paritarisme sur la base de la représentation syndicale obtenue par les organisations syndicales (OS) lors des dernières élections des commissions paritaires d'établissement.
- Conserver le rôle des organisations syndicales dans le processus d'avancement des agents de l'Université.
- Permettre aux syndicats de désigner leurs experts en respectant le cahier des charges commun à l'ensemble des experts qui examineront les dossiers dans les groupes d'experts métier par BAP et/ou regroupement de BAP.
- Etablir une liste complémentaire d'experts afin de constituer un très large vivier au sein de l'établissement permettant de palier à des absences et à des questions de disponibilité aussi bien sur le vivier d'experts désignés par les organisations syndicales que sur le vivier d'experts désignés par la gouvernance. Il s'agit également d'avoir un vivier supplémentaire d'experts pour pallier des départs et ainsi faire appel à de nouveaux experts.
- Evaluer le dispositif l'année prochaine afin de mesurer les écarts, les comprendre et proposer des correctifs adaptés pour améliorer ledit dispositif.

## **III/ Déroulement du dispositif expérimental pour 2021**

### **1/ Les principes qui s'appliquent aux groupes d'experts métier**

- Les membres de catégorie A peuvent évaluer les dossiers des agents des catégories A, B et C. Les membres de catégorie B peuvent évaluer les dossiers des agents de catégorie B et C. Les membres de catégorie C ne peuvent évaluer que les dossiers des agents de catégories C. Le cas échéant, l'expert se déporte s'il est en relation hiérarchique avec la personne promouvable ou s'il est lui-même concerné par une promotion.
- Si une organisation syndicale ne propose pas d'expert ou insuffisamment en regard de son quota, il pourra être fait appel aux experts suppléants des autres listes (OS ou gouvernance).
- S'il y a absence de consensus au sein d'un groupe d'experts métier, plusieurs listes pourront être transmises aux membres de la commission collégiale d'interclassement.
- Les groupes d'experts métier devront examiner tous les dossiers de candidatures.
- Chaque groupe s'organise en fonction du nombre de dossiers et du nombre d'experts.
- Pendant leurs travaux et les réunions, les groupes d'experts métiers sont tenus à la confidentialité et au devoir de réserve.

### **2/ La constitution des groupes d'experts métier**

Après appel à candidature sur l'ensemble de l'université, un groupe d'experts métier par BAP est constitué. Ce vivier comprend des personnels BIATSS, enseignants-chercheurs, enseignants (titulaires ou contractuels) internes à l'établissement, le cas échéant externes en cas de déficit d'experts métier.

Le groupe de travail a retenu cinq groupes paritaires d'experts, appuyés sur la représentativité syndicale obtenue lors des dernières élections de la commission paritaire d'établissement, et à l'image

des trois anciens groupes CPE :

- Groupe 1 : BAP A à D, 9 experts proposés par les OS et 9 par la Gouvernance de l'Université, (ex groupe 1 de la CPE),
- Groupe 2 : BAP E, 9 experts proposés par les OS et 9 par la Gouvernance de l'Université, (ex groupe 1 de la CPE),
- Groupe 3 : BAP F + BU, 15 experts proposés par les OS et 15 par la Gouvernance de l'Université, (ex groupes 1 et 3 de la CPE),
- Groupe 4 : BAP G, 9 experts proposés par les OS et 9 par la Gouvernance de l'Université, (ex groupe 1 de la CPE),
- Groupe 5 : BAP J + AENES, 15 experts proposés par les OS et 15 par la Gouvernance de l'Université (ex groupes 1 et 2 de la CPE). Pour la BAP J, la liste des experts arrêtée par le Président à partir des listes proposées par les OS et par l'administration veillera à réunir autant que possible des experts métiers représentant les cinq familles professionnelles ainsi que la diversité des métiers soutien et support qui la composent. Une expertise au plus près des métiers devant être privilégiée.

Pour faciliter la mise en œuvre de ce nouveau dispositif, l'établissement a prévu une formation des experts et la mise à disposition d'une grille d'examen des dossiers validée lors du comité technique du 21/11/2017. Les dossiers seront mis à disposition des experts par voie dématérialisée. Chaque groupe d'experts métier organisera une réunion de synthèse en présentiel ou à distance en fonction des conditions sanitaires. Elle sera destinée notamment à proposer le classement final des experts pour la BAP ou les BAP concernées à destination de la commission collégiale d'interclassement.

### 3/ La commission collégiale d'interclassement

La commission collégiale est à l'image de la représentativité syndicale obtenue lors des dernières élections de la commission paritaire d'établissement. Elle comprend des représentants des organisations syndicales désignés par ces dernières et de la Gouvernance. Cette commission se réunira sous trois formats correspondant aux trois filières :

- ITRF (18 membres, 9 désignés par les OS, 9 désignés par la gouvernance).
- AENES (12 membres, 6 désignés par les OS, 6 désignés par la gouvernance).
- BU (12 membres, 6 désignés par les OS, 6 désignés par la gouvernance).

En cas d'absence de désignation de leurs représentants par une organisation syndicale, le nombre de membres de la gouvernance sera diminué pour garantir la parité (50 % de représentants de la gouvernance et de 50 % de représentants des OS).

La commission collégiale d'interclassement est présidée par le Président ou son représentant, elle sera chargée d'interclasser les dossiers proposés par les experts métiers et de proposer au Président de l'Université une liste récapitulative des propositions d'avancement classées pour transmission au ministère (filières bibliothèques et ITRF cat. A et cat. B) ou au rectorat (filière AENES et ITRF cat. C).

Les membres de la commission veilleront à présenter un équilibre de la répartition des femmes et des hommes dans les dossiers classés au regard de leur poids dans les promouvables (par BAP ou par structure d'appartenance).

Préalablement les ratio hommes/femmes parmi la population des agents promouvables seront communiqués aux membres de la commission par la direction des ressources humaines pour tenir compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine.

Les membres de la commission sont tenus à la confidentialité et au devoir de réserve.

## **2. Proposition soumise au Comité Technique**

Il est proposé au Comité Technique d'émettre un avis sur les propositions exposées ci-dessus concernant :

- Les critères retenus pour le classement des dossiers issus des LDG ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels
- Les propositions issues du groupe de travail
- Le déroulement du dispositif expérimental pour 2021