



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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 (MESRI)

NOR : ESRH1900282X
LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU 22-11-2019
MESRI - DGRH

L'article 12 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, visant les LDG promotion et valorisation des parcours précise :

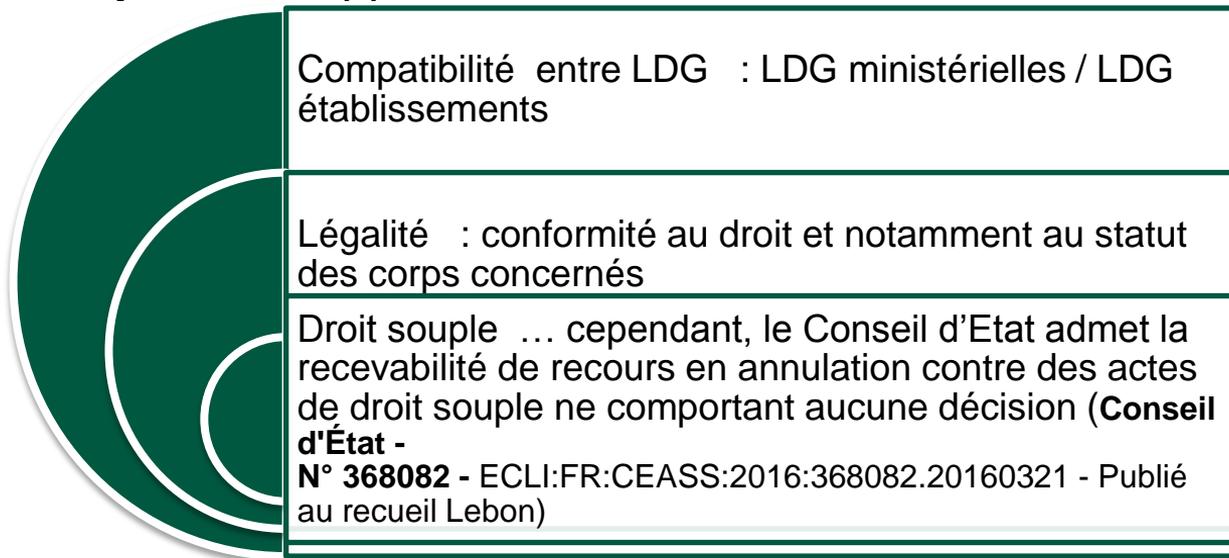
Les LDG fixent :

- 1° Les orientations et les **critères généraux** à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;
- 2° **Les mesures** favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures

II – Les LDG visent en particulier :

- 1° A préciser **les modalités de prise en compte** de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (diversité du parcours et des fonctions exercées, formations suivies, conditions particulières d'exercice, engagement professionnel, capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes,)
- 2° A assurer **l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures** de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés

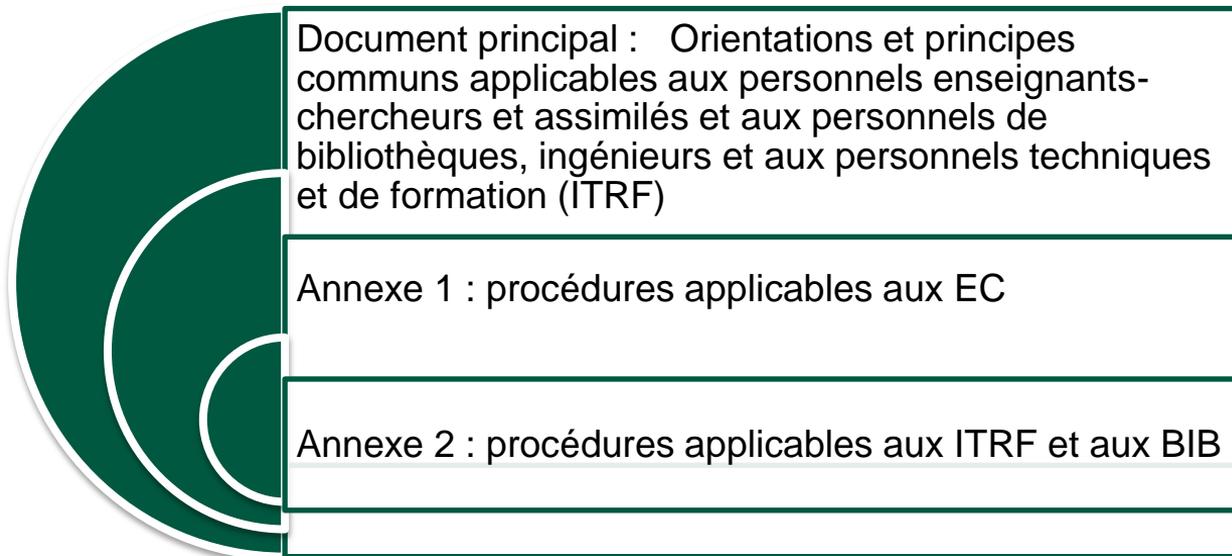
La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **trois grands principes** sont applicables aux LDG :



Trois caractéristiques : les LDG sont pluriannuelles, soumises à avis du CSA et publiées

Les LDG sont ministérielles pour les corps dont chaque ministère assure la gestion : MENJ et MESRI

Structure des LDG promotions et valorisation des parcours professionnels MESRI:



DOCUMENT PRINCIPAL

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

Partie introductive posant les principes et orientations généraux

Chapitre II : Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir le traitement équitable des agents

Partie rappelant un certain nombre de principes : les principes d'équité, de publicité, de respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes / La promotion des personnels handicapés / Les activités professionnelles exercée dans le cadre d'activité syndicales / L'attention particulière au maintien d'un équilibre des promotions entre établissement, branches d'activités professionnelles, disciplines

Chapitre III : Un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière

Notions clés développées dans cette partie : formation, adaptation aux métiers, information des agents promouvables, recours de droit commun

ANNEXE I : Promotion et valorisation des parcours des enseignants chercheurs et assimilés

Présentation des procédures d'avancement de grade de droit commun (procédure dématérialisée unique) et des procédures particulières (avancement spécifique, EC issus d'établissements à faibles effectifs ...)

ANNEXE II : Promotion et valorisation des parcours des ITRF et BIB

- Présentation des procédures d'avancement de grade et d'accès aux corps ITRF et BIB par liste d'aptitude
- Rappel des conditions statutaires: valeur professionnelle et acquis de l'expérience professionnelle
- Composition du dossier de proposition de l'agent promouvable (dont notamment rapport d'aptitude et rapport d'activité)
- Envoi par les établissements de la liste récapitulative de leurs propositions
- Examen par le ministère des dossiers de proposition transmis par les établissements : expertise métiers et examen collégial des dossiers des agents.

FOCUS sur l'examen par le ministère des dossiers de proposition transmis par les établissements

- ☒ Deux impératifs opérationnels pour l'ensemble des corps BIATSS (examen collégial et expertise métiers en particulier pour la filière ITRF diversité des BAP) ⇒ Création de collèges d'experts
- ☒ Deux objectifs à concilier : garantir la neutralité des décisions & comparer la valeur professionnelle de personnes avec des fonctions très différentes
- ☒ Pour assurer la transparence des décisions donc leur acceptabilité.

Dispositif en cours d'élaboration (à finaliser pour janvier 2021) :

- Principes généraux et modalités pratiques à valider
- Agents des établissements et services déconcentrés à solliciter, pour constituer les collèges d'experts

Association des établissements aux choix des promus : propositions classées, participation d'agents des universités aux collèges d'experts (dans le respect du principe de neutralité)

Les LDG établissements ...

Les orientations majeures à ne pas oublier :

- **Le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- « 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. »

- **L'information des personnels tout au long des procédures de promotion**
- « Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité. »
- ... pour les enseignants-chercheurs :
- « 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. »

- **La réalisation d'un bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion**

Les LDG établissements ...

- L'information des organisations syndicales sur les effectifs

- En réponse aux demandes des OS d'avoir des informations sur les résultats des campagnes de mutation. Les OS ont fait valoir les décisions de la CADA en termes de communication des données sur les agents publics.
- Un cadrage interministériel (cabinet ministre FP) :
 - ✓ Communication au niveau local (académie dans le SCO ⇒ établissements dans le SUP)
 - ✓ Aux organisations syndicales représentées au CT d'établissement et au CT ministériel
 - ✓ Diffusion 1 fois l'an (en novembre au plus tard, effectifs arrêtés au 1^{er} septembre de l'année) dans un format permettant les traitements de ces informations (fichier Excel ou CSV)
 - ✓ Un nombre limitatif d'informations (nom, prénom, corps, affectation (adresse administrative), grade, échelon et, le cas échéant, discipline.) pour respecter le RGPD et la protection des données relevant de la vie privée (pas de communication de date de naissance, AGS, congés, etc.)

Zoom sur la question des recours

« Les résultats des campagnes de promotions (tableaux d'avancement, listes d'aptitude, résultats publiés sur Galaxie...) peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun. » (= Recours pour excès de pouvoir contre le TA, la LA, etc.)

Commentaires et jurisprudence concernant les enseignants-chercheurs :

L'avis de la section compétente du CNU qui est rendu sur chaque dossier de candidature ne constitue pas une décision, ce qui rend **l'avis insusceptible de recours**. Le CNU formule d'une part des avis et d'autre part fait des propositions dans la limite du contingent qui lui est attribué.

La décision de promotion étant prise par le président ou le directeur de l'établissement, sur proposition du CNU, le candidat peut contester la décision prise par l'établissement – qui vise les seuls candidats promus - en effectuant un recours gracieux auprès de l'auteur de la décision ou en se tournant directement vers le juge administratif pour un recours contentieux de droit commun (dans le cadre du contrôle restreint du juge de l'excès de pouvoir).

« L'appréciation de la valeur professionnelle et des mérites des candidats à la promotion de classe de professeur des universités faite par la section compétente du CNU, dans le cadre du pouvoir de proposition qu'elle tient de l'article 56 du décret n°84-431 du 6 juin 1984, est soumise à un contrôle restreint du juge de l'excès de pouvoir » (CE n°145614 du 02/04/1997).

Zoom sur la question des recours (suite)

L'appréciation des mérites des candidats, dans le cadre des procédures d'avancement de grade des professeurs des universités, appartient donc exclusivement à la section compétente du CNU (contingent national) et au conseil académique en formation restreinte ou à l'organe en tenant lieu (contingent local), en application des articles 56 et 57 du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

« Le refus de faire bénéficier un fonctionnaire d'une promotion au choix n'est pas au nombre des décisions individuelles, refusant aux intéressés un avantage auquel ils ont droit, qui doivent être motivées en application de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 » (CE n°333798 du 13/06/2012).

Arrêt en date du 14 octobre 1970 (n°78121) que « l'avancement de grade ayant lieu exclusivement au choix, le fonctionnaire ne peut tirer aucun droit à sa promotion au grade supérieur de son ancienneté ou de la nature des fonctions qu'il exerce. L'appréciation à laquelle se livre le ministre sur les mérites des différents candidats lors d'une promotion au choix n'est pas susceptible d'être discutée par la voie contentieuse. ».

Calendrier & note des service BIATSS 2021

- Publication LDG Carrière – promotions du 20 octobre 2020 : BOESR du 19 novembre 2020
- Publication LDG Mobilité : en cours (BOESR du 26 novembre 2020 ?)
- Publication de la note de service BIATSS 2021 : prévue au BOESR le 3 décembre 2020
 - ✓ Cadre général de la note et des dispositifs inchangés, hors évolutions découlant de la loi de transformation de la fonction publique (Compétences des CAP et des CPE, nombre de réunions des CAP (plus nécessairement 2 réunions par an, en application du décret du 20 novembre 2020))
 - ✓ Calendriers et modalités de gestion des différentes filières :
 - Reconduction des grands lignes (pièces constitutives des dossiers, date des campagnes)
 - Une ambition de mise en cohérence plus poussée des calendriers et procédures à l’avenir (pas d’harmonisation générale car séquençage nécessaire des activités tout au long de l’année)
 - ✓ Un objectif partagé à mettre en œuvre : améliorer l’information des agents .
 - Information des agents sur leur promouvabilité par l’établissement
 - Une nouvelle annexe à destination des agents (tous corps) : Fiche de synthèse des opérations de mutation/promotion en 2 pages