

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du lundi 15 mars 2021

Délibération n° 202103-06

NOTE

Lignes Directrices de Gestion de Normandie Université pour les promotions et la valorisation des parcours professionnels des personnels BIATSS fonctionnaires (pour avis)

Rappel du cadre réglementaire

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit de nouvelles dispositions dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat. En conséquence, des lignes directrices de gestion (LDG) doivent être élaborées par les administrations (ministères et établissements) en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Pour les établissements, elles devront être soumises au Comité Technique pour avis et au Conseil d'administration pour validation.

Chaque établissement public, via l'organe dirigeant ayant autorité sur les personnels, établit ses propres lignes directrices de gestion. Elles peuvent se référer aux lignes directrices ministérielles de rattachement des personnels et doivent être compatibles avec.

Il est à noter qu'en matière d'avancement de grade ou de corps, les possibilités de progression dans la carrière par tableaux d'avancement ou listes d'aptitude sont de la compétence directe du ministère d'appartenance sans consultation au préalable des CAP. Le contingent des promotions autorisé est fixé annuellement par décret.

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours fixent :

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

Les LDG ministérielles ont été publiées au bulletin officiel n°44 du 19 novembre 2020. Elles ont été établies pour 3 ans et peuvent faire l'objet d'une révision au cours de ces 3 ans.

En conséquence, les LDG à établir à Normandie Université ne peuvent être que d'une durée de 3 ans. Le contexte à respecter est présenté ci-dessous.

Elles visent à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience 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.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

Enfin, elles visent à 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.

C'est dans ce contexte réglementaire que le Président de Normandie Université, dès le 1^{er} janvier 2021, devient compétent pour formuler ses propositions de promotion à l'autorité ayant pouvoir de nomination. Il est alors nécessaire de formaliser les LDG au sein de Normandie Université. Elles permettront un éclairage sur la politique RH en précisant notamment les circuits internes d'information et de validation avec la finalité d'établir les listes de propositions adressées au ministère tout en respectant le cadre réglementaire autour de l'avancement et des LDG ministérielles.

1 - Montée en compétences des personnels

La montée en compétences des personnels peut s'articuler autour de plusieurs axes.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du lundi 15 mars 2021

Délibération n° 202103-06

- Elle peut être thématique : proposition de mobilité interne avec diffusion aux personnels des offres d'emplois ouverts au recrutement au sein de Normandie Université.

Normandie Université n'ayant pas de campagne de mobilité interne compte-tenu de sa petite taille, il est alors proposé de regarder en priorité les candidatures internes. Si elles ne sont pas en cohérence avec le poste et si les candidats n'ont pas réussi à exprimer leur aptitude au changement, alors il sera procédé à un examen des candidatures externes.

- Elle peut avoir pour objet d'acquérir de nouvelles responsabilités. Les personnels peuvent soit passer un concours pouvant impliquer un changement d'établissement, soit partir en détachement, soit être candidat à une promotion.

Par ailleurs, Normandie Université accompagne les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein de l'établissement ou en-dehors de celui-ci.

2 – Gestion des carrières des personnels : possibilités de promotion et 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.

Objectif : permettre à chaque agent déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades conformément aux dispositions du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

Les différentes modalités de promotion sont notamment l'avancement de grade avec tableau d'avancement (TA) établi par le ministre, au choix ou par examen professionnel, selon les corps. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année. 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 (LA).

Outre ces procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Enfin, la nomination sur des emplois fonctionnels permet à des agents d'exercer des responsabilités supérieures.

De plus la gestion des carrières est fondée sur les principes d'égalité de traitement et de prévention de l'ensemble des discriminations. Ainsi on retrouve :

- l'égalité professionnelle femme/homme dans le cadre du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle impliquant cet équilibre dans le choix des promotions et en cohérence avec leur représentation dans les effectifs des corps et des grades concernés ;

- la diversité des parcours et des métiers impliquant de veiller à un équilibre entre univers d'exercice et BAP et également de tenir compte du volume et de l'origine d'affectation des candidatures à un TA ou une LA. Cela permettra de fixer une répartition des propositions nominatives par pôle et par site d'exercice.

- les dispositions pour les personnels en situation de handicap impliquant un accompagnement renforcé en vue de faciliter l'intégration au sein de Normandie Université. Les conséquences que peut avoir le handicap sur l'organisation du travail ne doit pas affecter l'appréciation de la valeur professionnelle et les possibilités de promotion de ces personnels. Et pour chaque candidat à un avancement, d'explorer les possibilités liées à la procédure dérogatoire permettant à ces personnels d'être promus.

- la prise en compte de la valeur professionnelle au titre des mandats syndicaux et de l'implication dans la vie de l'établissement.

Une attention particulière sera portée aux personnels promouvables non candidats pour éviter toute forme de discrimination ou d'auto censure.

3 – Critères d'évaluation individuels

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du lundi 15 mars 2021

Délibération n° 202103-06

L'administration évalue la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des personnels au moyen des rapports d'activité et d'aptitude professionnelle. Elle s'appuie également sur les comptes rendus d'entretien professionnel des agents candidats à une promotion.

Liste des critères qualitatifs permettant de formuler un classement :

- nature des fonctions, missions et responsabilité ;
- diversité et progression du parcours professionnel ;
- si absence de mobilité, implication des personnels incarnant un engagement collectif ;
- niveau de technicité atteint ;
- aptitude à l'écoute et au dialogue, capacité d'adaptation ;
- implication dans la vie de l'établissement.

Critères spécifiques applicables aux propositions des listes d'aptitude (LA)

- Mobilité fonctionnelle sauf si l'agent exerce déjà les fonctions de niveau supérieur sur son poste.
- Opportunité de corrélérer un besoin de l'organisation de l'établissement avec les aspirations d'un agent d'accéder à des fonctions de niveau supérieur. Il est tenu compte de l'effectivité du niveau de responsabilité et/ou d'expertise en fonction de la fiche de poste, aux missions exercées et l'implication professionnelle dans les missions exercées. Pour les personnels exerçant des missions d'encadrement (conduite de projet et encadrement bienveillant), ces missions seront valorisées.

Critères spécifiques applicables aux propositions des tableaux d'avancement (TA)

Ils ont pour objet de reconnaître la valeur professionnelle et la capacité à exercer les missions confiées au regard des compétences attendues sur le poste.

Une attention sera portée sur le niveau de responsabilités, d'encadrement ou de technicité exigée pour exercer les missions confiées.

4 - Information des personnels et des responsables

Lors des campagnes d'avancement (automne pour les LA et printemps pour les TA), chaque agent promouvable reçoit une information nominative de la part du pôle RH. Elle comporte les éléments et documents relatifs à sa candidature qui sont accompagnés d'une note explicative. Un calendrier est également mentionné. Une copie est adressée au supérieur hiérarchique.

Le pôle RH se tient à disposition des personnels candidats pour les conseiller dans la rédaction de leur rapport. Si les candidats ou les responsables le souhaitent, ils peuvent demander à suivre une formation afin de rédiger au mieux les rapports d'activité ou d'aptitude professionnelle. Le dernier, à rédiger par le supérieur hiérarchique, est un élément déterminant du dossier de candidature.

5 - Formulation des propositions de classement

Une commission ad-hoc se réunit. Compte-tenu de la petite taille de l'établissement, elle est composée du Président de Normandie Université, du pôle RH et d'experts interne et externe à l'établissement. Les experts sont référents pour une BAP en particulier. Ils ont été choisis à raison de leurs compétences dans le domaine. La Liste des experts sera proposée au Comité Technique pour avis.

Elle a pour objectif :

- de proposer au Président des listes par ordre de priorité au regard des orientations définies dans les LDG ;
- de veiller à l'équilibre et la diversité des profils proposés ;
- de définir le volume de propositions en regard des nominations susceptibles d'être ouvertes ;
- de rédiger un rapport général argumenté pour porter et défendre auprès des autorités ministérielles les propositions formulées.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du lundi 15 mars 2021

Délibération n° 202103-06

6 - Communication des résultats

Le pôle RH surveille, sur le site du Ministère, la publication des résultats. Il les communique à chaque agent et leur responsable.

Le Conseil d'Administration de Normandie Université approuve la procédure de lignes directrices de gestion de Normandie Université pour les promotions et la valorisation des parcours professionnels des personnels BIATSS fonctionnaires.

Résultats des votes

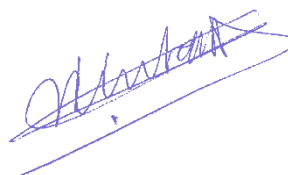
Nombre de votants : 37

Pour : 26 voix

Contre : 2 voix

Abstentions : 9 voix

Adoptée en Conseil d'Administration du 15 mars 2021,
L'Administrateur provisoire de Normandie Université,



Innocent MUTABAZI