

**Annexe 2 - Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels de bibliothèques, des personnels ingénieurs, et des personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation**

## **I. Les possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière**

### **I.1. Les possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial d'IGR hors classe**

#### **I.1.1. 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 d'avancement, établi annuellement par la ministre. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1er septembre de chaque année.

L'objectif est de permettre *a minima* à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR.

**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<sup>1</sup>. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

**Filière ITRF :**

1- Accès au grade d'IGR hors classe : **article 20-1 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

2- Accès au grade d'IGR 1re classe : **article 21 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

3- Accès au grade d'IGE hors classe : **article 30 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

4- Accès au grade de technicien de recherche et de formation classe exceptionnelle : **article 47 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

5- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure : **article 48 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

6- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e classe : **article 10-1 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016**

7- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 1ère classe : **article 10-2 du décret n° 2016 580 du 11 mai 2016**

**Filière bibliothèques :**

1- Accès au grade de conservateur en chef : **article 19 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992**

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 1er et 2e échelons provisoires, au 5e, au 6e et au 7e échelon du grade de conservateur à la date du 28 août 2010.

2- Accès au grade de bibliothécaire hors classe : **articles 16 et 16-1 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992**

<sup>1</sup> sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

3- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure : **article 25-I, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**

4- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle : **article 25-II, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**

5- Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de 1re classe : **article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

6- Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de 2e classe : **article 10-1, 2°) du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

### I.1.2 Accès à l'échelon spécial de la hors classe des ingénieurs de recherche (IGR)

#### **Article 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 :**

Dans la filière ITRF, 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 »**).

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 4e 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.

Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois, au titre d'une seule fonction.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

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), à 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.

### I.1.3 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel

Les agents peuvent être inscrits par la ministre chargé de l'enseignement supérieur 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 chargé de l'enseignement supérieur et 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 chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique détermine les conditions de la sélection professionnelle.

#### **Filière ITRF :**

1- Accès au grade d'IGR hors classe : **article 20 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**

- 2- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe supérieure : **article 43-3° du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985**
- 3- Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle : **article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009**
- 4- Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e classe: **article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016**

**Filière bibliothèques :**

- 1- Accès au grade de bibliothécaire hors classe : **articles 16 et 16-1 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992**
- 2- Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle : **article 25-II, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**
- 3 - Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure : **article 25-I, 1°) et 2°) du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié**

## I.2 Des possibilités d'accès à des corps supérieurs

### I.2.1 L'accès à un corps supérieur par voie d'inscription sur liste d'aptitude

**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 ;

**S'agissant de la liste d'aptitude**, la promotion de corps s'effectue au choix, par voie d'inscription sur une liste établie annuellement par la ministre. 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.

**Filière ITRF :**

- 1- Accès au ceps des ingénieurs de recherche : **article 14 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**
- 2- Accès au ceps des ingénieurs d'études : **article 25 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**
- 3- Accès au ceps des assistants ingénieurs: **article 34 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985**
- 4- Accès au corps des techniciens de recherche et de formation : **article 42 du décret ° 85-1534 du 31 décembre 1985**

**Filière bibliothèques :**

- 1- Accès au corps des conservateurs des bibliothèques : **article 5 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992)**
- 2- Accès au corps des bibliothécaires : **article 6 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992**
- 3- Accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés : **article 5 du décret n° 2011-1140 du 21 septembre 2011**

### I.2.2 Nomination dans le corps des conservateurs généraux des bibliothèques

**L'article 25 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992** modifié portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques dispose que les conservateurs généraux « *sont nommés par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'enseignement supérieur, parmi les conservateurs en chef des bibliothèques* ».

## II. 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 MESRI s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours professionnel.

### II.1. Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement.

Pour l'ensemble des promotions par voie de liste d'aptitude et de tableau d'avancement l'administration établit :

#### 1. Le dossier de proposition de l'agent promuable.

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.
- **le 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 des 4 items suivants à l'exception de l'avancement au grade d'IGR classe exceptionnelle :
  - 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 **l'avancement à l'échelon spécial du grade d'IGR hors classe**, l'appréciation sur la valeur professionnelle de l'agent est décomposée en une appréciation générale à l'issue des quatre items suivants :

- la richesse de son parcours professionnel ;
- l'étendue des missions et le niveau de ses responsabilités exercées ;
- les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
- les capacités d'animation et d'impulsion du collectif de travail.

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.

- **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** :

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).

**1) 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.

## **2) 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.

## II.2 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.

### II.2.1. Avancement de grade au choix par tableau d'avancement

- **Les orientations et critères communs à l'ensemble des filières**

Pour la filière bibliothèques et la filière ITRF, comme pour tout tableau d'avancement, les critères reflètent la prise en compte de la **valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article 58 de la loi 84-16 du janvier 1984** et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

La **valeur professionnelle** est matérialisée dans le dossier de proposition de l'agent.

- **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 niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.

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.

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 9 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

- **Focus sur la mobilité :**

En ce qui concerne les avancements de grade dans la filière des personnels des bibliothèques, s'agissant de corps à vocation interministérielle, les critères qui déterminent une promotion doivent faire ressortir la richesse du parcours professionnel, et qui peut notamment se traduire par des expériences de mobilité effectuées dans des univers différents du monde des bibliothèques (établissements d'enseignement supérieur, ministère de la culture, fonction publique territoriale, etc.), ces expériences étant révélatrices également de la faculté des agents à s'adapter et à exercer leurs fonctions dans des environnements très différents.

Pour les personnels de la filière ITRF, entre deux dossiers d'expertise comparable dans la même BAP, un des éléments qui peut être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique ou fonctionnelle. Ces mobilités peuvent s'effectuer au sein du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique.

On valorisera également la mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés et qui peut notamment se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou un changement de branche d'activité professionnelle dans la filière ITRF.

### II.2.2 Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

Conformément aux dispositions de l'**article 26 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 **des fonctions d'un corps de niveau supérieur**.

Dans l'établissement des promotions, le ministère portera une attention particulière, aux agents **exerçant déjà les fonctions d'un corps 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.

### II.2.3 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 dont la composition est énoncée au II.1.

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.