

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

### PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUE, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE 2022-2024

La loi n°2019-828 de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 dispose que les administrations et les établissements publics élaborent leurs lignes directrices de gestion (LDG) qui déterminent leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, fixent les orientations générales en matière de mutation et de mobilité ainsi qu'en matière de promotion et de valorisation des parcours, en vue de l'élaboration des décisions individuelles.

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 définit le contenu des lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours. Celles-ci 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.*

*Les lignes directrices de gestion 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, 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 ;*

*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.*

Les présentes lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels concernent les agents titulaires des filières ITRF, ATSS et de bibliothèque de l'Université Paul-Valéry. Elles n'ont pas de caractère prescriptif.

Ces lignes directrices de gestion, en complément des lignes directrices de gestion ministérielles et rectorales avec lesquelles elles sont compatibles, sont établies par la Présidente après avis du Comité Technique (qui deviendra le comité social d'administration en 2022). Elles s'articulent avec les lignes directrices de gestion en matière de mobilité arrêtées le 18 mai 2021.

Les orientations contenues dans ces lignes directrices de gestion s'inscrivent dans une démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de diversité et de lutte contre les discriminations, et de prise en considération des compétences développées dans le cadre de l'activité syndicale par ses agents.

Elles rappellent également que conformément au protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), tous les agents déroulant une carrière complète doivent évoluer au moins au sein de deux grades (dès lors que le corps concerné comprend au moins deux grades).

Définies pour trois ans, les lignes directrices de gestion feront l'objet d'un bilan de leur application présenté annuellement au Comité Technique. Les bilans intermédiaires pourront aboutir à un réexamen de ses dispositions.

## **I – Principes directeurs et orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**

L'Université Paul-Valéry s'attache au respect des principes directeurs et orientations suivants dans les mesures d'accompagnement et procédures qu'elle met en place :

- **Favoriser le développement de l'accompagnement des projets individuels d'évolution professionnelle**

L'Université Paul-Valéry se donne pour objectif de développer l'accompagnement des agent-e-s dans la construction d'un parcours professionnel qui réponde à leurs aspirations personnelles et aux besoins des services, en soutenant le développement de leur potentiel et leur accès à des responsabilités supérieures.

L'information sur les différents dispositifs existants est assurée par la DRRH.

L'accompagnement des agent-e-s est assuré en premier lieu par le supérieur hiérarchique qui informe et conseille l'agent-e sur les possibilités d'évolution de carrière. Les questions relatives aux évolutions professionnelles sont abordées lors de l'entretien professionnel, qui favorise également la valorisation des compétences acquises sur les fonctions actuelles ou au cours d'expériences antérieures.

Le/La supérieur-e hiérarchique évalue le cas échéant les éventuels décalages grade-corps/fonctions. Il/elle rédige avec la plus grande attention le rapport d'aptitude du dossier de promotion de l'agent-e sous sa responsabilité directe.

Les agent-e-s peuvent également prendre conseil et appui auprès de la DRRH qui accompagnera l'agent-e tout au long de ses démarches (cf II).

Il/elle peut également être accompagné-e par les organisations représentatives des personnels.

- **Assurer la transparence des procédures et l'information des candidats à une promotion**

L'Université veille à diffuser largement via les différents outils de communication (listes de diffusion, site internet) les informations générales et particulières relatives aux procédures d'avancement de grade et de corps (lignes directrices de gestion, notes, calendriers...).

L'Université s'engage par ailleurs à informer les personnes engagées dans une procédure de promotion tout au long de la procédure (composition des collèges d'experts, classement par l'établissement, décision par l'autorité compétente).

- **Assurer un traitement équitable des agent.es et prévenir les discriminations**

L'Université veille à ce que toute procédure de promotion fasse l'objet d'un examen collégial et d'une analyse objectivée des candidatures, sans discriminations. A cet effet, elle met en place des collèges d'expert.e.s sur l'avis desquels s'appuie la Commission consultative relative à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (CCPV) constituée de membres de la CPE proposés par la CPE.

- L'Université applique le cas échéant les mesures préconisées dans son Plan en faveur de **l'égalité professionnelle femmes/hommes**.

La composition des collèges d'expert.es tend à la parité femmes/hommes.

Les collèges d'expert.e.s veillent à l'équilibre femmes/hommes dans la liste de proposition de promotion. Ils sont préalablement informés par la DRRH des ratios femmes/hommes dans la population promouvable.

L'Université et les collèges d'expert.e.s veillent à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié d'un congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotion.

- L'Université rappelle que « les conséquences que peut avoir le **handicap** sur l'organisation du travail ou les besoins particuliers des agent.e.s concerné.es ne doivent pas affecter l'appréciation de leurs compétences, de leur valeur professionnelle et de leur possibilité de promotion. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés ».

- **Engagement syndical** : les agent.e.s déchargé.es syndicaux ou mis-es à disposition d'une organisation syndicale qui y consacrent la totalité de leur service ou une quotité supérieure ou égale à 70% depuis au moins 6 mois sont inscrit.es de plein droit au tableau d'avancement si elles/ils sont promouvables.

- **Garantir le respect des règles de déontologie dans les procédures de promotion**

- **Evaluation par les supérieur.e.s<sup>1</sup> hiérarchiques**

Les supérieur.e.s hiérarchiques jouent un rôle primordial dans la procédure d'avancement dans la mesure où ils doivent appréhender au mieux les compétences et qualités professionnelles des agent.es placé.es sous leur responsabilité. Dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, elles/ils formulent des appréciations fondées sur des critères objectifs. De la même manière, elles/ils rédigent avec sincérité le rapport d'aptitude sur lequel s'appuiera le collège d'expert.es.

---

<sup>1</sup> Supérieur.e hiérarchique direct, ou N+2 si le supérieur hiérarchique directe est promouvable au titre de la même campagne de promotion que l'agent.e sous sa responsabilité.

➤ **Fonctionnement des collèges d'expert·e·s**

Les membres des collèges d'expert·e·s s'engagent au respect des principes de **confidentialité**, de **neutralité** et d'**impartialité**. Elles/ils sont **solidaires** des évaluations et classements arrêtés de manière collégiale.

Les membres de la commission se déportent<sup>2</sup> si elles/ils sont en relation hiérarchique ou de grande proximité avec une personne promouvable.

Pour apprécier une situation, les expert·e·s peuvent s'appuyer sur la grille indicative d'aide à la détection de situations de partialité à l'attention des membres des comités de sélection (cf. annexe).

En cas de doute sur une situation, il pourra être fait appel, par les personnes directement concernées ou par l'administration, au référent déontologue de l'Université, qui émet des recommandations.

## **II – Mesures en faveur de l'évolution professionnelle des agent·e·s**

Tout au long de sa carrière, l'agent·e peut bénéficier de mesures d'accompagnement afin de l'aider dans son projet d'évolution.

La **formation professionnelle** est un levier majeur pour le développement des compétences des personnels. Les besoins en formation sont abordés lors de l'entretien professionnel annuel.

Au travers du Plan de formation des personnels, la DRRH propose différents dispositifs qui concourent au développement des compétences.

Elle met en place des formations transverses ou métiers. Elle propose également des préparations aux concours et examens professionnels (notions de base, préparation du dossier, préparation des épreuves orales et écrites...) ou au besoin des formations individuelles.

Le CPF ou le **congé de formation professionnelle** peuvent être activés à cette fin.

La DRRH propose un **accompagnement individuel** qui a pour objectif de permettre à l'agent·e de définir son projet professionnel. Des dispositifs de **validation des acquis de l'expérience** (VAE) ou de **bilan de compétences** peuvent être proposés. Les agent.es peuvent également bénéficier d'un **coaching**.

---

<sup>2</sup> En fonction de la taille du collège d'expert·e·s, soit l'expert·e n'examine pas le dossier concerné, soit se désiste de sa participation au collège d'expert·e·s.

### III – Procédures de promotion

Les promotions reconnaissent la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience de l'agent-e ; elles permettent d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, de développer le potentiel de chacun-e et de procéder à une meilleure reconnaissance des métiers.

- **L'avancement de grade** se réalise par examen professionnel ou par tableau d'avancement. La voie de l'examen professionnel est privilégiée pour les agent-e-s moins avancé-e-s dans la carrière.  
Dans le cadre du tableau d'avancement, à valeur professionnelle égale, une attention particulière sera portée aux agent-e-s les plus avancé-e-s dans la carrière (en premier lieu ancienneté de grade, puis de corps et enfin ancienneté globale).
- **L'avancement de corps** s'effectue par voie de concours ou par liste d'aptitude.  
Dans le cadre de la liste d'aptitude, une attention particulière sera portée aux agent.es exerçant déjà les fonctions du corps supérieur à leur corps. L'inscription sur une liste d'aptitude peut impliquer soit une mobilité fonctionnelle, soit une révision de la fiche de poste dans les trois mois qui suivent la notification de la promotion, sauf si l'agent-e exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur, validées par une fiche de poste.

Les propositions de classement des collègues d'expert-e-s tiendront également compte d'un équilibre entre les différentes filières métiers et les univers d'exercice (services, composantes recherche et formation).

#### III-1 Critères et modalités d'évaluation

Le collège d'expert-e-s devra d'apprécier l'investissement de l'agent-e au travers de ses missions et activités professionnelles, de son implication dans la vie de l'université, ou dans l'activité de la structure d'affectation. Il devra également estimer la richesse et la diversité de son parcours professionnel, des formations qu'il/elle a suivies et des compétences qu'il/elle mobilise au quotidien.

##### A. Le parcours professionnel de l'agent-e

Le parcours professionnel s'envisagera en fonction de quatre critères majeurs qui porteront sur :

- la formation initiale et continue de l'agent-e notamment pour acquérir une expertise particulière dans le poste occupé, au regard des référentiels métiers, ou des compétences transversales indispensables (par exemple sur l'égalité professionnelle femmes / hommes, le développement durable – responsabilité sociétale, la transition numérique...);
- les méthodes utilisées et/ou les outils métiers ;
- la mobilité, qu'elle soit fonctionnelle, structurelle et/ou géographique ;
- la présentation à des concours/examens durant la carrière et les modalités d'accès à la carrière.

## **B. La valeur professionnelle de l'agent·e**

La valeur professionnelle doit être envisagée dans toutes ses composantes, les savoirs acquis, les savoir-faire et savoir-être. Elle sera déclinée dans quatre items :

- le positionnement dans la structure et les impacts de la mission dans le fonctionnement de la structure, la manière de servir ;
- le degré de responsabilité : encadrement hiérarchique ou fonctionnel, montant de budgets gérés, nombre d'actes de gestion ou nombre d'interventions, étendue des fonctions occupées, adéquation aux référentiels métiers, complexité et diversité des tâches accomplies, transversalité du poste occupé ;
- le degré d'expertise ;
- les spécificités du poste ou des missions et la manière d'y répondre.

Le collège d'expert·e·s dispose du dossier de candidature à la promotion de l'agent·e, notamment son curriculum vitae, son rapport d'aptitude et le rapport d'activité du / de la supérieur·e hiérarchique<sup>3</sup> pour évaluer ces éléments.

## **III-2 Déroulement des procédures de choix des candidatures**

La commission consultative relative à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (CCPV) s'appuie sur des collèges d'expert·e·s pour établir le classement des candidatures.

### **1. Constitution d'un vivier d'expert·e·s**

Après appel à candidatures, la DRRH constitue un vivier d'expert·e·s, actualisé chaque année.

Sont éligibles à la fonction d'expert·e les personnes qui :

- ont été membres pendant deux années d'une CPE ou d'une CAP ou de jurys de concours, sur les 5 dernières années,

ou

- ont une appréciation à niveau « expert » sur les 3, le cas échéant 4 items de l'entretien professionnel (compétences professionnelles/technicité ; contribution à l'activité du service ; capacités professionnelles et relationnelles ; le cas échéant : aptitude à l'encadrement/conduite de projet : cette dernière rubrique est obligatoire pour les corps de catégorie A) pour les deux derniers entretiens,

ou

- sont proposé·e·s par une organisation syndicale représentative des personnels de l'Université.

Conformément aux textes en vigueur, les représentant·e·s du personnel n'interviennent plus en tant que tel·le·s dans le classement des promotions. Si un·e représentant·e syndical·e est amené·e à siéger en tant qu'expert·e, elle/il le sera au titre de son expertise et non au titre de son mandat syndical.

---

<sup>3</sup> Supérieur·e hiérarchique direct, ou N+2 le cas échéant – cf. supra

Afin de compléter le vivier en cas d'insuffisance d'expert·e·s internes sans lien hiérarchique avec les candidatures traitées, il pourra être fait appel à des expert·e·s externes à l'Université.

2. **Pour chaque tableau d'avancement / liste d'aptitude**, le/la Président·e, sur proposition de la direction des ressources et relations humaines, arrête la composition du **collège d'expert·e·s** amené à examiner les candidatures, en fonction du nombre de dossier à traiter. Un collège comprend au moins quatre expert·e·s, dont a minima la moitié d'expert·e·s proposé·e·s par une organisation syndicale représentative des personnels.

Les expert·e·s amené·e·s à examiner les dossiers de candidature occupent a minima le corps ou le grade d'accès objet de la liste d'aptitude / du tableau d'avancement.

La liste est constituée au regard de la représentativité des différentes filières, métiers et fonctions exercés.

3. Les collèges d'expert·e·s procèdent à l'**examen des dossiers** sur la base d'une grille de notation établie préalablement et classent l'ensemble des candidatures de manière collégiale.

4. Les rapporteur·e·s des collèges d'expert·e·s présentent à la **Commission consultative relative à la promotion et la valorisation des parcours professionnels (CCPV)** la proposition de classement des dossiers. La Commission formule un avis sur le classement proposé et sur le nombre de dossiers de candidature à présenter.

5. Le/la **Président·e** arrête la liste définitive au regard de la proposition de classement du collège d'expert·e·s et des avis de la CCPV. Elle est publiée en interne.

### III-3 Procédures spécifiques

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne à un corps ou une catégorie supérieure par la voie du détachement (cf. art. 93 de la Loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et décret 2020-569 du 13 mai 2020).

Dans la continuité de ses engagements pour les personnels en situation de handicap, l'Université veillera à la mise en œuvre de ce dispositif.

Montpellier, le 11/01/2022

La Présidente de l'Université Paul-Valéry Montpellier 3  
Anne Fraïsse

