

ANNEXE 4
RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE
RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS
INGENIEURS, TECHNIQUES, RECHERCHE ET DE FORMATION

I. Les conditions d'avancement de grade :

Cette partie décrit les conditions règlementaires de promouvabilité pour l'accès au grade supérieur par la voie du tableau d'avancement et de l'examen professionnel.

Des annexes par corps seront prévues pour la publication sur les intranets pour plus de lisibilité.

II. Les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

Cette partie décrit les conditions règlementaires de promouvabilité pour l'accès au corps supérieur par la voie de la liste d'aptitude.

Des annexes par corps seront prévues pour la publication sur les intranets pour plus de lisibilité.

III. 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. Les tableaux d'avancement sont préparés par l'administration.

L'académie s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle.

I. Les conditions d'avancement de grade :

I.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 établi annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau arrêté dans la limite du contingent alloué.

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 professionnelle¹. 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 L.514-1 à L.514-5, L.514-8, L.515-1 à L.515-10 du code général de la fonction publique.

Le grade de débouché est accessible aux agents remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps.

Les conditions d'inscription aux différents tableaux d'avancement sont les suivantes :

Ingénieur de recherche (IGR)

Point d'attention : Le décret n°2022-1750 du 30 décembre 2022 a apporté des modifications au décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 dans le cadre de la restructuration du corps des IGR en deux grades au lieu de trois par la fusion des deux premiers grades (IGR 2C et IGR 1C).

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

Peuvent être inscrits les ingénieurs de recherche ayant atteint le 8^{ème} échelon du grade d'ingénieur de recherche.

- 2) Accès à l'échelon spécial de la hors classe : article 20-3 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 modifié

Peuvent être inscrits 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»).

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 5^{ème} échelon de leur grade (vivier 2 «valeur professionnelle exceptionnelle»).

Point d'attention : Les services accomplis au 4^{ème} échelon du grade d'ingénieur de recherche hors classe, mentionnés dans les dispositions de l'article 20-3 du décret statutaire dans sa rédaction antérieure sont assimilés à des services accomplis au 5^{ème} échelon du grade d'ingénieur de recherche hors classe (opérations de reclassement suite à la fusion des grades).

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

Ingénieur d'étude (IGE)

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

Peuvent être inscrits les ingénieurs d'études de classe normale doivent avoir accompli au moins un an au 8^{ème} échelon de leur grade et justifier d'au moins neuf années de services effectifs en catégorie A.

Technicien de Recherche et de Formation (TRF)

Conditions spécifiques en 2023 conformément à l'article 3 du décret n°2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat.

A titre transitoire pour 2023 : les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur du décret susmentionné, réunissaient les conditions pour une promotion à un grade supérieur et ceux qui auraient réuni les conditions pour une promotion au grade supérieur au titre de 2023, sont réputés réunir les conditions prévues par l'article 25 du décret du 11 novembre 2009 pour une promotion au grade supérieur.

Accès aux grades de technicien de recherche et de formation classe supérieure et de classe exceptionnelle : articles 47 et 48 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 et article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009.

- 1) Accès aux grades de technicien de recherche et de formation classe supérieure :

Peuvent être inscrits les techniciens de recherche et de formation de classe normale justifiant d'au moins 1 an au 8^{ème} échelon du premier grade et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

- 2) Accès au grade de technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle :

Peuvent être inscrits les techniciens de recherche et de formation de classe supérieure justifiant d'au moins 1 an au 7^{ème} échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)

Accès aux grades d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e classe et principal de 1^{ère} classe : article 10-1 et 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié

- 1) Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e classe :

Peuvent être inscrits les adjoints ayant atteint le 6^{ème} échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

- 2) Accès au grade d'adjoint technique principal de recherche et de formation de 1^{ère} classe :

Peuvent être inscrits les adjoints principaux de 2^{ème} classe ayant atteint le 6^{ème} échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent au plus tard au 31 décembre de l'année de la campagne d'avancement.

I.2 Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel :

Les candidats admis à l'examen par le jury sont inscrits au tableau annuel d'avancement dans l'ordre de mérite

IGR hors classe: article 20 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985

Peuvent être promus les ingénieurs de recherche ayant atteint le 6^{ème} échelon et justifiant de huit ans de service comme ingénieur de recherche.

Les services accomplis en qualité d'ingénieur de recherche de 1^{ère} classe et d'ingénieur de recherche de 2^{ème} classe sont assimilés à des services accomplis dans le grade d'ingénieur de recherche.

La proportion de promotions susceptibles d'être prononcées au grade d'ingénieur de recherche hors classe au titre de la voie prévue à l'article 20 ne peut être inférieure à 70 % du nombre total des promotions. Lorsque le nombre de candidats admis à l'examen professionnel est inférieur au nombre de promotions à prononcer par cette voie, le nombre de promotions à prononcer au choix au titre de l'article 20-1 est augmenté à due concurrence.

Technicien de recherche et de formation de classe supérieure : article 48 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 et article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009

Peuvent être promus les techniciens de classe normale ayant au moins atteint le 6^{ème} échelon et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle : article 47 du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 et article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009

Peuvent être promus les techniciens de classe supérieure justifiant d'au moins un an dans le 6^{ème} échelon et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Adjoint technique principal de recherche et de formation de 2e classe : article 10-1 du décret n°2016-580 du 11 mai 2016

Peuvent être promus les adjoints ayant atteint le 4^{ème} échelon et justifier d'au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade équivalent.

II. Les possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

La promotion de corps par liste d'aptitude, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur une liste établie annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué.

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires et suite au dépôt d'une candidature : les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration.

L'accès à un corps de niveau supérieur par liste d'aptitude est accessible aux agents remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps.

Accès au corps des ingénieurs de recherche : article 14 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Peuvent être inscrits les ingénieurs d'étude justifiant de neuf années de services publics dont trois ans au moins en catégorie A.

Accès au corps des ingénieurs d'études : article 25 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Peuvent être inscrits les assistants ingénieurs justifiant de neuf années de services publics dont trois au moins en catégorie A.

Accès au corps des assistants ingénieurs : article 34 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985

Peuvent y être inscrits les fonctionnaires appartenant au corps des techniciens de recherche et de formation justifiant de huit années de services publics, dont trois au moins en catégorie B.

Accès au corps des techniciens de recherche et de formation : article 42 du décret ° 85-1534 du 31 décembre 1985

Peuvent être inscrits les adjoints techniques de recherche et de formation justifiant d'au moins neuf années de services publics

III. 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. L'académie s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle.

Quel que soit le corps ou le grade concerné, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours font partie des critères à prendre en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où cette démarche non seulement prépare effectivement à l'exercice de responsabilités supérieures, mais en outre traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

L'académie s'attache lors de la constitution des propositions pour les tableaux d'avancement et pour les listes d'aptitude à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables.

III.1 Eléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement

L'administration examine les dossiers des agents promouvables candidats sur la base des critères statutaires et au regard d'un examen qualitatif des dossiers présentés et le cas échéant au regard de barèmes indicatifs.

Les critères communs à l'ensemble des filières :

Conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales 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.* »

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agents en sommet de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 7 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Pour tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la **valeur professionnelle** et la **reconnaissance des acquis de l'expérience** conformément aux dispositions de l'article L. 522-18 du code général de la fonction publique 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.

L'académie procède à un **examen collégial des dossiers des agents**, le cas échéant à l'aide d'un **barème**, dont le **caractère est indicatif** et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

III 1.1. Le dossier de candidature de l'agent.

L'administration examine les dossiers des candidats à travers l'examen de la valeur professionnelle et du parcours professionnel. Pour cela, elle s'appuie notamment sur un rapport d'aptitude professionnelle, élément déterminant du dossier et qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent.

Le dossier de l'agent 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:
 - o appréciation sur le parcours professionnel de l'agent;
 - o appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités;
 - o appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure
 - o 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:

- o la richesse de son parcours professionnel;
- o l'étendue des missions et le niveau de ses responsabilités exercées;
- o les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution;
- o 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 **porté à la connaissance de 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** : 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.

III 1.2. Les critères

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 L. 522-18 du code général de la fonction publique 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 7 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

L'académie sollicite :

- un avis hiérarchique quant au dossier du candidat complété si besoin d'un classement lorsqu'il y a pluralité de candidats au sein de la même structure. L'avis et le classement ont un caractère indicatif qui complète l'examen qualitatif du dossier.
- une expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à son classement et de l'arrêter à l'issue d'un examen collégial : à ce titre, elle sollicite notamment l'avis et l'expertise des corps d'inspection pour l'examen des dossiers des candidats des BAP A et B.

L'académie arrête les propositions par ordre de mérite.

Lorsque des désistements sont prévisibles parmi les candidats retenus sur liste principale, une liste complémentaire peut être établie par l'administration.

Pour les dossiers dont la promotion est de compétence ministérielle, Le **classement** transmis par l'académie au ministère **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision.**

III.2 Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes 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, l'académie portera une attention particulière aux agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur.

L'académie sollicite :

- un avis hiérarchique quant au dossier du candidat complété si besoin d'un classement lorsqu'il y a pluralité de candidats au sein de la même structure. L'avis et le classement ont un caractère indicatif qui complète l'examen qualitatif du dossier.
- une expertise appropriée pour chaque BAP avant de procéder à son classement et de l'arrêter à l'issue d'un examen collégial : à ce titre, elle sollicite notamment l'avis et l'expertise des corps d'inspection pour l'examen des dossiers des candidats des BAP A et B.

L'académie arrête les propositions par ordre de mérite.

Lorsque des désistements sont prévisibles parmi les candidats retenus sur liste principale, une liste complémentaire peut être établie par l'administration.

Pour les dossiers dont la promotion est de compétence ministérielle, Le **classement** transmis par l'académie au ministère **ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision.**

Barèmes indicatifs dans l'étude des promotions de grade de compétence académique :**Barème indicatif applicable au TA ATRF P1**

Ancienneté dans le grade d'ATRF P2	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté dans le corps d'ATRF	1 point / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté générale de service	1 point / an dans la limite de 30 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : - Chef de bureau / Chef d'équipe /Responsable de service- de composante par intérim – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence - Adjoint au chef de bureau ou équivalent - Valideur SIFAC	20 pts au-delà de 3 mois 15 pts pour une durée de 3 mois 15 pts 15 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Avis des experts de la spécialité/BAP	Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service
Discriminant n°3	Accès au corps par concours

Barème indicatif applicable au TA ATRF P2

Ancienneté dans le corps d'ATRF	2 points / an dans la limite de 25 ans
Ancienneté générale de service	1 point / an dans la limite de 30 ans
Examen du rapport d'aptitude et du parcours	Examen qualitatif – Non pondéré
Exercice des fonctions suivantes : - Chef de bureau / Chef d'équipe /Responsable de service- de composante par intérim – durée d'exercice minimale de 3 mois durant l'année de référence - Adjoint au chef de bureau ou équivalent - Valideur SIFAC	20 pts au-delà de 3 mois 15 pts pour une durée de 3 mois 15 pts 15 pts
Exercice des fonctions en éducation prioritaire depuis 3 ans en continu	5 pts
Avis hiérarchique - F - D	Non pondéré Non pondéré
Avis des experts de la spécialité/BAP	Non pondéré
Exercice de missions annexes notamment les missions de tutorat et de formation	Non pondéré
Discriminant n°1	Ancienneté de grade
Discriminant n°2	Ancienneté générale de service
Discriminant n°3	Accès au corps par concours