

**Lignes directrices de gestion relatives à la promotion
et à la valorisation des parcours professionnels**

Version de travail du CTEP, **NE PAS DIFFUSER**

I. Orientations communes aux personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens.....	2
II. Lignes directrices de gestion applicables aux promotions des personnels chercheurs	3
2.1. Processus de promotion	3
2.2. Critères de promotion	3
2.3. Information des personnels	4
III. Lignes directrices de gestion applicables aux promotions des personnels ingénieurs et techniciens	4
3.1. Processus de promotion	5
3.1.1. Proposition par le directeur de structure.....	5
3.1.2. Analyse régionale	6
3.1.3. Analyse nationale	7
3.2. Critères de promotion	7
3.3. Information des personnels	8
IV. Accompagnement des situations individuelles	9
V. Rôle des organisations syndicales.....	9

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique [a supprimé les prérogatives des CAP en matière de promotion et d'avancement des IT](#) et prévoit l'édiction de lignes directrices de gestion dont le contenu et les conditions d'élaboration sont précisés par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019. [Cette loi s'applique à partir de l'évaluation 2020 pour les promotions de l'année 2021.](#)

Les lignes directrices de gestion ne constituent pas un texte à caractère normatif créateur de droits ou d'obligations. Elles contiennent des orientations sur lesquelles se fondent les décisions individuelles en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des personnels fonctionnaires de l'Inserm.

Les lignes directrices de gestion ne se substituent pas au pouvoir d'appréciation de l'Inserm sur les situations individuelles, dans le respect des règles applicables fixées notamment dans le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers des corps de fonctionnaires de l'Inserm.

Elles sont élaborées pour une durée de cinq ans et pourront faire l'objet d'un réexamen chaque année [par le comité technique.](#)

~~Elles feront l'objet chaque année un bilan concerté avec les organisations syndicales représentées au comité technique de l'Inserm.~~

Elles feront également l'objet chaque année d'un bilan de la politique de promotion au choix, sur la base de la synthèse des décisions individuelles des trois dernières années. Ce bilan sera présenté aux membres des CAP, du conseil scientifique et du comité technique.

Ces LDG sont rendues accessibles aux agents par voie numérique ou le cas échéant par tout autre moyen.

I. Orientations communes aux personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens

Dans le cadre de la réglementation applicable, la politique de promotion de l'Inserm vise à reconnaître la valeur professionnelle des personnels, leurs compétences, leurs qualifications et leur engagement au service des missions de l'Etablissement.

Cette politique d'avancement et de promotion au choix doit offrir à tous les agents des perspectives de carrières. Les promotions au choix sont des procédures différentes de celles des concours internes et sélections professionnelles. Des critères de sélections spécifiques doivent être pris en compte pour ce type de promotion.

Elle permet de valoriser les parcours professionnels au travers desquels les personnels ont démontré leur aptitude, leur qualification et leurs compétences pour ~~à~~ accompagner entre autre les évolutions professionnelles et technologiques de la recherche. Il est rappelé à cet égard que l'agent est le principal acteur de son évolution professionnelle et doit notamment veiller dans ce cadre à la qualité de son dossier d'appréciation ou d'évaluation.

Les parcours professionnels des personnels doivent être analysés de manière à garantir l'égalité professionnelle. Notamment, à production et compétences équivalentes, les interruptions ou réductions d'activité au cours d'une carrière ne peuvent avoir pour conséquence de pénaliser l'agent.

Une vigilance particulière est par ailleurs portée aux dossiers d'agents proposés :

- répondant au principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, (selon texte de l'accord relatif à l'avenir de la fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations PPCR) ;
- relevant de plusieurs BAP ou disciplines ;
- ayant connu à une interruption de carrière (en accord avec la loi Transformation de la Fonction Publique (TFP) sur l'égalité professionnelle) ;
- affectés, mis à disposition ou détachés;
- classés depuis 3 ans au dernier échelon de leur grade;
- en situation de handicap.

Pour permettre aux personnels de construire leur parcours professionnel, l'Inserm développe une politique de ressources humaines favorisant le développement de leur carrière au service des priorités de l'établissement et en réponse à leurs aspirations professionnelles, à travers notamment une offre de formation visant la valorisation des potentiels existants et l'adaptation aux évolutions des technologies et des métiers de la recherche. La mission politique des cadres conduit par ailleurs des actions spécifiques pour diversifier les parcours professionnels de cadres administratifs et scientifiques.

Le nombre de promotions de corps au choix est déterminé pour un corps donné en fonction du nombre de nominations dans ce corps sur l'année considérée, conformément à la réglementation.

Les volumes de promotions de corps et de grades au choix sont déterminés compte tenu des possibilités budgétaires, au vu des emplois vacants.

L'Inserm veillera à ce que l'application de ces critères ne produise aucune discrimination. Les décisions de promotions doivent en outre mentionner la part respective des femmes et des hommes

dans le vivier des agents promouvables et celle des agents promus qui doit se rapprocher le plus possible du vivier complet d'origine, en application de l'article 58 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

II. Lignes directrices de gestion applicables aux promotions des personnels chercheurs

Le présent chapitre s'applique aux avancements de grade suivants, qui s'effectuent exclusivement au choix :

- de chargé de recherche de classe normale (CRCN) à chargé de recherche hors classe (CRHC);
- de directeur de recherche de 2^{ème} classe (DR2) à directeur de recherche de 1^{ère} classe (DR1);
- de directeur de recherche de 1^{ère} classe (DR1) à directeur de recherche de classe exceptionnelle (DRCE1).

L'accès au corps des directeurs de recherche s'opère exclusivement par concours et n'est donc pas traité dans ce document.

L'avancement dans le grade de CRHC ne doit être compris, ni comme une étape nécessaire, ni comme une étape obligatoire à la réussite à au concours de directeur de recherche de 2^{ème} classe.

L'ensemble des possibilités de passage CRHC doit être réservé à la promotion, aucun poste ne devant être ouvert au recrutement.

Concernant le passage CRCN vers CRHC et DR2 vers DR1, une vigilance particulière sera appliquée aux agents classés au dernier échelon du grade.

~~Pour évaluer ses perspectives et préparer sa demande de promotion, il est préconisé que le chercheur échange sur son activité et ses souhaits d'évolution avec son responsable de structure et son responsable d'équipe. D'une manière générale, il peut également solliciter un accompagnement du responsable ressources humaines de sa délégation régionale.~~

Pour évaluer ses perspectives de carrière et préparer sa demande de promotion, il est préconisé que le chercheur échange sur son activité et ses souhaits d'évolution avec un membre d'une instance scientifique dont il relève (CSS ou CS), son responsable de structure ou d'équipe le cas échéant. Il peut également solliciter un accompagnement du responsable ressources humaines de sa délégation régionale.

2.1. Processus de promotion

L'avancement de grade des personnels chercheurs fait l'objet d'une campagne annuelle.

Le calendrier de la campagne et les conditions de promouvabilité sont portés à la connaissance des personnels sur l'application Eva.

Le chercheur s'inscrivant dans une perspective de promotion doit déposer sa candidature dans Eva. La période de dépôt des candidatures s'étale de mai à juin.

Les demandes de promotion sont étudiées par la commission compétente (CSS/CAR) en octobre. Pour permettre à cette commission de statuer, chaque chercheur candidat est contacté par son rapporteur. Les propositions des commissions, réalisées en réunions plénières, font l'objet d'un interclassement par le conseil scientifique en novembre, soumis pour décision au Président-directeur général.

2.2. Critères de promotion

La promotion des personnels chercheurs s'appuie sur des critères différents selon le grade ou le corps concernés (Cf. profils de postes); les missions, activités principales, activités associées, attendus, savoir-faire, sont donc appréciées de manière différenciée.

Quel que soit le niveau de promotion, l'examen des dossiers de promotions s'articule autour des axes suivants

- les réalisations majeures dans le grade ou depuis le recrutement (selon le niveau de promotion) ;
- le(s) projet(s) scientifique(s) ;
- la production sur l'ensemble de la carrière: publications, valorisations, réalisations ;
- ~~la capacité à obtenir des financements.~~

~~Sur la base de ces axes, l'évaluation des dossiers doit valoriser les items suivants :~~

- ~~– pour les chargés de recherche : contribution à la vie collective de la structure, réalisations majeures, production, activités associées ;~~
- ~~– Pour les directeurs de recherche : bilan des travaux, projet, production, direction, animation.~~

Sur la base de ces axes, l'évaluation des dossiers doit valoriser les items suivants avec une pondération différente de ces axes selon le corps et le grade :

- pour les chargés de recherche hors classe : contribution à la vie collective de la structure et de l'Institut, productions scientifiques depuis le recrutement, activités associées telles que expertises (ANR, révision d'article, fonction d'éditeur,...), vulgarisation, enseignement, encadrement. Une attention particulière devra être portée aux CRCN au dernier échelon.
- pour les directeurs de recherche : bilan des travaux, **direction**, animation projet, production.

Afin de mieux appréhender les missions et activités attendues selon les grades, des profils de postes sont mis à disposition des personnels sur le site Eva.

2.3. Information des personnels

Les personnels chercheurs peuvent consulter sur leur dossier Eva l'avis de la commission (CSS/CAR).

III. Lignes directrices de gestion applicables aux promotions des personnels ingénieurs et techniciens

Définitions :

La promotion de corps permet à un agent qui dispose des qualifications professionnelles relevant du niveau du corps supérieur d'accéder à ce corps.

L'avancement de grade permet de reconnaître le niveau de technicité, le savoir-faire ou l'expertise dans le métier au sein du corps actuel ainsi que l'investissement dans ses fonctions, la contribution au collectif de travail et, le cas échéant, des responsabilités exercées.

L'avancement à l'échelon spécial des Ingénieurs de recherche hors classe (IRHC) permet la reconnaissance du niveau d'expertise, de l'étendue des responsabilités exercées, de la prise de risque, de la complexité et du niveau de compétence de la fonction occupée.

La politique d'avancement et de promotion au choix revêt une place particulière. En complément de la politique d'avancement et de promotion par concours internes et sélections professionnelles, cette politique d'avancement et de promotion au choix doit offrir à tous les agents des perspectives d'évolution de carrière et, notamment, de satisfaire au déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades.

Le présent chapitre s'applique aux avancements de grade suivants :

- d'adjoint technique principal de la recherche de 2^{ème} classe à adjoint technique principal de la recherche de 1^{ère} classe ;

- de technicien de la recherche de classe normale à technicien de la recherche de classe supérieure ;
- de technicien de la recherche de classe supérieure à technicien de la recherche de classe exceptionnelle;
- d'ingénieur d'étude de classe normale à ingénieur d'étude hors classe;
- d'ingénieur de recherche de 2^{ème} classe à ingénieur de recherche de 1^{ère} classe;
- d'ingénieur de recherche de 1^{ère} classe à ingénieur de recherche hors classe.

Il s'applique également aux promotions de corps suivantes :

- d'adjoint technique principal de la recherche à technicien de la recherche ;
- de technicien de la recherche à assistant ingénieur;
- d'assistant ingénieur à ingénieur d'étude;
- D'ingénieur d'étude à ingénieur de recherche.

Il s'applique également à l'avancement à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de recherche hors classe.

3.1. Processus de promotion

Le processus de promotion des personnels IT se déroule en trois étapes :

- proposition par le directeur de structure ;
- analyse régionale des dossiers proposés à la promotion ;
- analyse et interclassement des dossiers retenus à l'analyse nationale.

Le calendrier des campagnes d'appréciation annuelle et de promotion est publié chaque année par l'Inserm sur le site intranet de l'Inserm.

A la fin de ce processus, l'administration communique chaque année aux CAP le nombre d'agents proposés, et classés "A" nationalement et régionalement.

3.1.1. Proposition par le directeur de structure

La promotion des IT s'effectue sur la base des propositions émises par les responsables hiérarchiques, à l'occasion de la campagne d'appréciation annuelle (application Gaia). Le directeur de structure peut déléguer l'appréciation au responsable hiérarchique direct de l'agent.

Il est rappelé que la campagne d'appréciation, dont la procédure est dématérialisée via l'outil Gaia, poursuit deux objectifs distincts :

- appréciation annuelle : établir le bilan de l'année écoulée sur la base des objectifs fixés, analyser l'évolution du poste, déterminer les besoins de formations et fixer les objectifs de l'année à venir avec l'agent ;
- proposition à la promotion : le cas échéant, établir le bilan du parcours professionnel de l'agent dans la perspective d'une proposition pour une promotion au choix de corps ou de grades.

L'application Gaia contient :

- les informations relatives à la promouvabilité des personnels [et au déroulé de carrière de chaque agent](#).

- [Le classement régional et le classement national de l'année N-1 visible par l'agent.](#)

- [le cas échéant, une alerte sur le nombre d'années au dernier échelon du grade, visible par le directeur de la structure et par l'agent.](#)

Le directeur de structure souhaitant proposer à la promotion un agent promouvable au sein de sa structure rédige un argumentaire, distinct du rapport d'appréciation annuelle, mettant notamment en

évidence les compétences développées par l'agent et la pertinence de son parcours professionnel au regard du niveau de compétences attendu du corps ou grade supérieur.

Il est préconisé que le directeur de structure s'appuie sur les critères énoncés au III2 de ces LDG . Celui-ci bénéficie par ailleurs de l'appui de son pôle ressources humaines dans la mise en œuvre de la campagne d'appréciation.

Ces critères seront également communiqués aux agents à l'ouverture de la campagne GAIA.

L'agent proposé complète d'une part le bilan de ses activités sur l'année écoulée, et d'autre part la présentation de son parcours professionnel. L'agent peut utilement s'appuyer sur le guide de l'entretien d'appréciation, téléchargeable sur le site intranet de l'Inserm.

Pour chaque corps, grade **et échelon spécial**, le directeur de structure classe par ordre de priorité les agents de sa structure qu'il souhaite proposer à la promotion.

Le directeur est tenu d'informer les agents, le conseil de laboratoire, ou conseil de service de leur classement au sein de sa structure.

Un tableau de bord des classements des agents par structure doit être mis en place avec un recul de 3 ans. Ce tableau pourra être accessible aux agents.

3.1.2. Analyse régionale

Chaque année, une réunion d'analyse régionale est organisée par le délégué régional, chargée de sélectionner les dossiers des agents à retenir pour l'analyse nationale.

A ce titre, le délégué est garant du traitement équitable des dossiers de chaque agent proposé par les directeurs de structures conformément aux présentes lignes directrices de gestion.

Il veille ainsi à la répartition des dossiers entre les différents rapporteurs et constitue les groupes d'analyse régionale de sorte que l'ensemble des dossiers proposés par les structures soient analysés compte tenu du classement effectué par le directeur de structure.

~~Les groupes d'analyse sont constitués des directeurs de structure ou de leurs représentants dûment mandatés, ainsi que des experts RH nommés par le délégué régional. Un rapporteur ne peut par principe se prononcer sur les dossiers de sa propre structure.~~

Les groupes d'analyse sont constitués des directeurs de structure ou de leurs représentants dûment mandatés, ainsi que des experts RH **et métiers (constitués en majorité d'ingénieurs et techniciens experts de tous les BAP)** désignés par le délégué régional. Un rapporteur ne peut par principe se prononcer sur les dossiers de sa propre structure. **Un observateur, représentant du personnel désigné par les organisations syndicales représentatives de l'Inserm participe aux groupes régionaux.**

La constitution des groupes d'analyse devra respecter une composition paritaire femmes-hommes. L'Inserm veille au renouvellement tous les 3-4 ans par moitié des membres de chaque groupe dans la durée pour permettre au plus grand nombre d'y participer.

Afin de permettre à chaque groupe d'effectuer une analyse approfondie et qualitative, il est souhaitable que les dossiers des agents proposés leur soient transmis au moins une semaine avant la réunion d'analyse régionale.

En introduction à la réunion, une présentation est faite aux participants à l'analyse régionale incluant a minima les éléments suivants transmis par le département des ressources humaines : structure de la population promouvable et proposée à l'avancement (répartition par corps, BAP, genre, **nombre d'agents ayant une carrière sur un seul grade, nombre d'agents au dernier échelon,...**), critères de sélection par corps.

Chaque groupe priorise les dossiers par BAP **en respectant les critères définis nationalement.** Les groupes d'analyse sont réunis afin d'interclasser et sélectionner les dossiers retenus pour l'analyse

nationale, par corps et BAP, en tenant compte de la structure de la population promouvable et proposée à l'avancement (répartition par structure, BAP...).

Le nombre de possibilités de dossiers pouvant être retenus pour l'analyse nationale est communiqué au DR en amont de l'analyse régionale, et prend en compte la situation des effectifs proposés de la circonscription au regard notamment de la taille des structures et de la répartition des personnels par BAP, voire, le cas échéant, par filière métiers.

L'analyse régionale peut exceptionnellement donner lieu à une priorisation différente de celle d'un directeur de structure. En pareille situation, les motifs lui sont communiqués.

3.1.3. Analyse nationale

Les comités d'analyse nationale sont constitués d'experts des différents métiers exercés à l'Inserm nommés par le Président-directeur général de l'Inserm. Leur composition est ~~renouvelable périodiquement~~ renouvelée pour moitié tous les 3-4 ans. Elle est publiée sur le site intranet de l'Inserm.

Un observateur, représentant du personnel désigné par les organisations syndicales représentatives de l'Inserm participe aux comités d'analyse nationale.

La constitution des comités d'analyse devra respecter une composition paritaire femmes-hommes.

Ces comités d'analyse nationale ont pour mission, sur la base des propositions des groupes d'analyse régionale, de prioriser les dossiers des agents proposés pour une promotion. Ils peuvent proposer à l'avancement et à la promotion, tout agent inscrit au tableau provisoire d'avancement quel que soit son classement au niveau régional, en respectant les critères définis nationalement.

En introduction à leur réunion consacrée à l'étude des dossiers de promotion, une présentation est faite aux comités d'analyse des critères de sélection et de la structure de la population promouvable, proposée et retenue par l'analyse régionale (répartition par corps, BAP, genre, nombre d'agents ayant une carrière sur un seul grade, nombre d'agents au dernier échelon...).

Le travail des comités d'analyse vise à retenir les dossiers qui répondent le mieux aux critères de promotion en tenant notamment compte de :

- l'effectif des circonscriptions régionales ;
- la structure de la population promouvable, proposée et retenue au niveau régional (BAP, genre, disciplines);
-

Une vigilance particulière est portée aux dossiers d'agents proposés :

- ~~— relevant de plusieurs BAP ou disciplines ;~~
- ~~— classés depuis 3 ans au dernier échelon de leur grade ;~~
- ~~— en situation de handicap -> déplacé dans la partie générale au début~~

Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude sont arrêtés par le Président-directeur général sur proposition des comités d'analyse nationale.

En application de l'art. 58 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, les tableaux d'avancement précisent la part respective des femmes et des hommes dans le vivier d'origine des agents promouvables et celle des agents promus.

Les promotions des agents figurant aux tableaux d'avancement et sur les listes d'aptitude établis en décembre de l'année N sont prononcées au 1^{er} janvier de l'année N+1.

3.2. Critères de promotion

La décision de proposer un agent à une promotion appartient au directeur de structure et au responsable hiérarchique sur la base des informations contenues dans le dossier d'appréciation Gaia.

Une proposition de changement de corps doit être fondée sur l'évolution des fonctions exercées par l'agent. Celles-ci doivent être en adéquation avec les missions du corps supérieur et s'apprécient au regard des responsabilités, compétences et activités exercées.

Une proposition d'avancement de grade doit être fondée sur l'élargissement des responsabilités de l'agent ainsi que d'une évolution significative de sa technicité et de ses compétences professionnelles dans son corps d'appartenance. **L'ancienneté au dernier échelon doit également être pris en compte.**

~~L'analyse régionale et nationale a pour objet d'apprécier :~~

- ~~— les compétences professionnelles, à travers la maîtrise technique, les connaissances et savoir-faire, l'engagement professionnel, les capacités d'organisation, d'autonomie, d'initiative et d'évolution dans son métier... ;~~
- ~~— le travail en équipe et l'encadrement, à travers l'implication dans les activités et dans des fonctions ou activités d'intérêt collectif : encadrement, animation d'équipe ou de réseau, management de projet, capacité à travailler en équipe, transmission de savoir-faire, activités transverses ;~~
- ~~— le parcours professionnel sur l'ensemble de la carrière, y compris hors de l'Inserm et du secteur public.~~

~~L'appréciation de ces différents critères varie en fonction du corps considéré.~~

L'analyse des dossiers, régionale et nationale est effectuée par BAP et en cohérence avec les emplois types .Elle prend en compte la partie rédigée par l'agent et l'argumentaire rédigé par le directeur ou directeur de structure avec les précisions suivantes :

- les compétences professionnelles **peuvent être identifiées à travers plusieurs indicateurs , tels que** la maîtrise technique, les connaissances et savoir-faire, l'engagement professionnel, les capacités d'organisation, d'autonomie, d'initiative et d'évolution dans son métier... ;
- le travail en équipe et l'encadrement, à travers l'implication dans les activités et dans des fonctions ou activités d'intérêt collectif : encadrement, animation d'équipe ou de réseau, management de projet, capacité à travailler en équipe, transmission de savoir-faire, activités transverses **relatives à la vie de la structure, du métier (animation/participation à des réseaux professionnels) et de l'établissement (membre des instances collectives de l'Inserm et du ministère)**;
- le parcours professionnel sur l'ensemble de la carrière, y compris hors de l'Inserm et du secteur public, **l'évolution dans les fonctions, la mobilités interne et externe , les formations continues, la VAE, l'adaptation à des environnements contraignants ...**

L'appréciation de ces différents critères varie en fonction du corps **et des BAP considérés.**

Une attention particulière doit être portée aux agents dans les situations suivantes :

- agents relevant d'au moins deux BAP différents
- agents ne relevant pas de la BAP prépondérante de leur structure.
- agents dont les fonctions sont mutualisées entre plusieurs structures

Les critères devront être rendus publics dans un guide pour aider les responsables de structure et les agents dans la rédaction des dossiers.

3.3. Information des personnels

Tout agent a la possibilité de s'adresser au responsable des ressources humaines de sa délégation régionale de rattachement pour bénéficier d'un retour sur l'analyse de son dossier par le groupe d'analyse régionale ou par le comité d'analyse national, le cas échéant.

L'agent peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un accompagnement lui permettant d'améliorer son dossier, en s'adressant au pôle ressources humaines de sa délégation régionale.

IV. Accompagnement des situations individuelles

Les personnels peuvent demander à bénéficier d'un entretien avec un responsable mobilité carrière pour analyser leurs perspectives d'évolution professionnelles.

V. Rôle des organisations syndicales

Les organisations syndicales ont un rôle de conseil et d'information des personnels. Elles peuvent par ailleurs alerter l'administration de l'Inserm sur des situations particulières.

Les agents, peuvent être accompagnés par un représentant des OS représentatives de leur choix pour l'obtention des éléments relatifs à leur situation individuelle, au regard de la réglementation en vigueur et pour un éventuel recours s'y rapportant.

Elles veillent au bon fonctionnement des groupes d'analyse régionaux et nationaux par le biais des observateurs présent dans ces réunions.