



Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours des personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens du CNRS

Références

Sommaire

I.	ORIENTATIONS COMMUNES	2
II.	ORIENTATIONS PROPRES AUX CHERCHEURS ET CHERCHEUSES.....	3
A.	Processus	3
B.	Critères d'évaluation.....	3
C.	Volume des campagnes d'avancement.....	3
III.	ORIENTATIONS PROPRES AUX INGENIEURES ET INGENIEURS, AUX TECHNICIENNES ET TECHNICIENS	4
A.	Définitions	4
B.	Processus	4
1)	Propositions et classement du directeur ou de la directrice de structure	4
2)	Le classement des propositions au niveau régional.....	4
3)	Le classement des propositions au niveau national.....	5
4)	Nominations	5
C.	Critères d'évaluation et de classement.....	6
D.	Volume des campagnes de promotion et d'avancement.....	6
E.	L'information et l'accompagnement des agents et des directeurs et directrices de structure	7

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a supprimé les prérogatives des CAP en matière de promotion et d'avancement et a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat des dispositions prévoyant l'édition de lignes directrices de gestion (LDG) par les administrations et leurs établissements publics en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les présentes lignes directrices de gestion du CNRS sont applicables aux personnels fonctionnaires titulaires relevant des dispositions du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié. Elles s'appliquent aux décisions d'avancement et de promotion prises au titre de l'année 2021.

Ces lignes directrices de gestion sont établies pour cinq ans. A l'issue de la première année, elles font l'objet d'un réexamen présenté au Comité technique (CT). Les LDG sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et le cas échéant, par tout autre moyen.

Chaque année, en amont de l'ouverture des campagnes d'avancement, les possibilités d'avancement sont présentées au CT.

Un bilan de leur mise en œuvre est établi annuellement sur la base de la synthèse des décisions individuelles de promotion des trois dernières années et en tenant compte des données issues du *Bilan social et parité*. Ce bilan est présenté au CT.

I. ORIENTATIONS COMMUNES

Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des agents, sans préjudice du pouvoir d'appréciation des situations individuelles.

La politique d'avancement et de promotion du CNRS a pour objectif de reconnaître et de valoriser les qualités professionnelles de l'agent, notamment sa valeur professionnelle, ses aptitudes, qualifications et compétences, les acquis de son expérience professionnelle, son engagement et sa contribution au collectif de travail. Le CNRS s'efforce en outre de mettre en œuvre le principe, inscrit dans le protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. Il accorde de plus une vigilance particulière à la situation des agents ayant atteint depuis plus de trois ans le dernier échelon de leur grade, des personnes en situation de handicap, à la place respective des femmes et des hommes dans le déroulement de carrière, ainsi qu'à celle des personnes issues du CNRS travaillant hors du CNRS. Enfin, il est tenu compte de la quotité de temps travaillé (congé maternité, arrêt maladie, décharge de temps pour activité syndicale ou CAES...).

Cette politique s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques, du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR) » de 2017 et, naturellement, dans le respect du budget du CNRS.

Par ailleurs, le CNRS accorde une place essentielle à la formation en tant que levier de l'évolution professionnelle. Outre les écoles thématiques, des actions de formation nationales et régionales ainsi que des formations sur « catalogue » sont proposées par l'établissement. Un guide de la formation professionnelle des personnels du CNRS est disponible sur l'intranet. Par ailleurs, depuis plus de 20 ans, le CNRS s'est doté d'un plan pluriannuel de la formation. Ce plan a pour objectif l'acquisition, le développement et le maintien des compétences des agents, tout en veillant à l'adéquation entre les priorités scientifiques de l'établissement et les aspirations individuelles d'évolution personnelle et professionnelle. Adopté au CT en fin d'année 2019, le plan actuel couvre la période 2020-2022.

En complément de ce dispositif, la direction déléguée aux cadres supérieurs organise des actions de formation et d'accompagnement à destination des cadres supérieurs de l'établissement.

II. ORIENTATIONS PROPRES AUX CHERCHEURS ET CHERCHEUSES

A. Processus

Les avancements de grade des chercheurs et chercheuses ont lieu exclusivement au choix. Ils concernent les avancements de grade suivants :

- chargé et chargée de recherche de classe normale (CRCN) vers chargé et chargée de recherche hors classe (CRHC) ;
- directeur et directrice de recherche de 2^e classe (DR2) vers directeur et directrice de recherche de 1^{ère} classe (DR1) ;
- directeur et directrice de recherche de 1^{ère} classe (DR1) vers directeur et directrice de recherche de classe exceptionnelle (DRCE1).

L'avancement dans le grade de CRHC ne doit être compris, ni comme une étape nécessaire avant la réussite au concours de directeur de recherche, ni comme une alternative définitive à la réussite à ce concours.

L'avancement d'échelon concerne le passage de DRCE1 à DRCE2.

L'accès des chargés et chargées de recherche (CR) au corps des directeurs et directrices de recherche (DR) s'effectue exclusivement par voie de concours ; il n'est par conséquent pas traité dans ce document.

L'avancement des chercheurs et chercheuses fait l'objet d'une campagne annuelle. Les chercheurs et chercheuses promouvables sont identifiés et sollicités lors de l'ouverture de la campagne (fin juin année N). Les chercheurs et chercheuses qui le souhaitent doivent alors faire acte de candidature entre fin juin et début septembre de l'année N. Leur directeur ou directrice d'unité (DU) n'émet aucun avis. Lors de la session d'automne du Comité national, les sections examinent les dossiers de candidature. Sur la base du rapport d'évaluation rendu par l'instance compétente (section ou CID), les promotions sont décidées par le Président-directeur général (P-DG) sur proposition des instituts. Les promotions prennent effet rétroactivement à compter du 1^{er} octobre de l'année N.

B. Critères d'évaluation

Outre la qualité et le niveau des recherches accomplies et leur contribution à l'avancement des connaissances, peuvent être pris en compte l'investissement dans l'interdisciplinarité et les recherches liées aux défis sociétaux ; l'implication dans les projets européens ou les partenariats internationaux stratégiques ; l'innovation, le développement de technologies et leur transfert, la création de start-up ou les coopérations avec les entreprises ; la médiation scientifique et la diffusion de l'information et de la culture scientifique et technique dans toute la population, notamment parmi les jeunes, l'expertise en appui aux politiques publiques, et la science ouverte ; et l'implication dans des fonctions collectives ou managériales.

En outre, les sections du CoNRS définissent chacune des critères d'évaluation qui leur sont propres et les rendent publics.

Pour faciliter cette prise en compte, le dossier d'évaluation de chaque chercheur ou chercheuse, candidat ou candidate à une promotion comprend en préambule une introduction déclarative précisant les dimensions dans lesquelles s'inscrivent ses principales contributions, au titre des grandes missions énumérées ci-dessus, afin que son évaluation prenne bien en compte l'ensemble de ces dimensions jugées pertinentes par la ou les sections concernées.

Il est tenu compte de l'activité quel que soit son lieu d'exercice, à l'intérieur comme à l'extérieur du CNRS : dans une autre administration, dans le secteur privé, dans le secteur associatif ou dans une organisation européenne ou internationale.

C. Volume des campagnes d'avancement

Il est déterminé dans le respect des dispositions réglementaires et des enveloppes budgétaires.

S'agissant de l'accès des CRCN au grade de CRHC, le taux de promotion pour l'avenir fera l'objet d'une réflexion spécifique.

Concernant le passage de DR2 vers DR1, le CNRS souhaite maintenir *a minima* le taux de promotion de 2019 (10,7 % des promouvables) voire augmenter ce taux dans les prochaines années.

S'agissant des avancements au grade de DRCE, l'article 56 du décret 83-1260 du 30 décembre 1983 modifié dispose que « *l'effectif de chacun des échelons du grade de directeur de recherche de classe exceptionnelle ne peut être supérieur à 10 p. 100 de l'effectif total des directeurs de recherche de 1^{re} classe* ».

Le CNRS souhaite atteindre ces 10 % chaque année, avec une priorité donnée au passage dans le grade de DRCE1.

Des bilans relatifs aux campagnes d'avancement sont présentés chaque année au CT. Ces bilans comportent les données permettant de s'assurer de la mise en œuvre des grandes orientations définies au I. Ils donnent également une vision sur les cinq dernières années de la politique de promotion au choix mise en œuvre.

III. ORIENTATIONS PROPRES AUX INGENIEURES ET INGENIEURS, AUX TECHNICIENNES ET TECHNICIENS

A. Définitions

La promotion de corps permet à un agent qui, dans l'exercice de ses fonctions, dispose des compétences 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, les responsabilités exercées.

L'avancement à l'échelon spécial des ingénieures et ingénieurs de recherche hors classe (IRHC) permet la reconnaissance des responsabilités exercées, 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.

B. Processus

Les procédures de promotion s'inscrivent dans le cadre de la campagne annuelle d'évaluation professionnelle.

1) Propositions et classement du directeur ou de la directrice de structure

Si l'agent est promuable à un avancement et que le directeur ou la directrice de structure choisit de le proposer, il ou elle doit argumenter son choix afin de valoriser le dossier de l'agent. Il ou elle dispose d'un guide d'accompagnement commun à toutes les délégations qui rappelle notamment les critères qui doivent être pris en compte dans les propositions d'avancement et les classements. Ce guide rappelle aussi les points de vigilance particulière décrits dans les orientations communes.

Les directeurs et directrices de structure classent les agents proposés pour chaque corps/grade/échelon spécial et à l'échelle de la structure. Ils garantissent la parfaite cohérence entre le contenu des dossiers et les propositions d'avancement qu'ils émettent.

2) Le classement des propositions au niveau régional

Une opération d'interclassement par branche d'activité professionnelle (BAP) des propositions d'avancement de grade et de changement de corps émises par les directeurs et directrices de structure est organisée au niveau régional. Les propositions sont étudiées par des groupes constitués par la ou le délégué régional.

Ces groupes ont vocation à être représentatifs des compétences exercées au regard des métiers de la BAP concernée. Le CNRS veille à ce que le renouvellement des membres de chaque groupe dans la durée permette au plus grand nombre d'y participer.

Ces groupes sont composés de directeurs et directrices de structure, de directeurs adjoints et directrices adjointes, de responsables d'équipe, de responsables de service et d'ingénieurs, au besoin en faisant appel à des personnes relevant d'autre délégations. Ils disposent d'un guide d'accompagnement commun à toutes les délégations qui rappelle notamment les règles des processus d'interclassement.

Ils peuvent aussi comprendre des personnes dont le champ de compétences est plus large que celui de la BAP considérée pour examiner au mieux les dossiers des agents exerçant des fonctions interdisciplinaires ou polyvalentes, relevant ou non de plusieurs emplois-types ou de plusieurs BAP.

À l'intérieur d'une BAP, les directeurs et directrices de structure, les directeurs adjoints et directrices adjointes, les responsables d'équipe, les responsables de service ou tout autre représentant des structures qui ont proposé un de leurs agents pour un avancement ne participent pas aux débats concernant l'avancement de cet agent.

Les groupes élaborent leurs classements par BAP et en 3 catégories (A, B et C)¹, à partir des propositions des structures classées par priorité.

3) Le classement des propositions au niveau national

Les commissions nationales sont composées d'experts et d'expertes de structures et de métiers différents, nommés par le P-DG. Elles ont pour mission de préparer les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude proposés au P-DG conformément aux outils d'évaluation et de classement mentionnés *infra*.

Leur rôle est d'évaluer, comparer et classer les dossiers des agents qui ont été proposés par le directeur ou directrice de structure à un avancement de grade ou une promotion de corps, en tenant compte des classements des directeurs et directrices de structure et des classements régionaux. La commission nationale peut proposer à l'avancement et à la promotion des agents classés en B ou C.

Pour l'échelon spécial du grade d'IRHC, le classement est uniquement effectué au niveau national.

Le classement des commissions nationales est élaboré en fonction du nombre de possibilités par corps, par grade et à l'échelon spécial IRHC, avec une vigilance particulière sur :

- le type et la taille des structures et la différence de représentation des BAP dans les structures ;
- les structures qui émargent sur plusieurs délégations régionales ;
- l'effectif des circonscriptions régionales ;
- la répartition entre instituts, disciplines et les situations au croisement de plusieurs disciplines ou métiers.

La répartition des possibilités établie par BAP reste indicative, elle ne doit pas conduire à écarter des propositions de dossiers d'une BAP. Une attention particulière sera portée aux BAP et aux corps à petits effectifs.

4) Nominations

Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude sont arrêtés par le P-DG qui dispose des propositions des commissions nationales.

En application de l'article 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 des agents promouvables et celle des agents promus.

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

¹ A : priorité importante – B : dossier à considérer – C : non classé.

C. Critères d'évaluation et de classement

L'analyse des dossiers 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 directrice de structure, avec les précisions suivantes :

- selon les corps, les grades et les BAP, l'importance relative des critères varie ;
- les compétences professionnelles peuvent être identifiées à travers plusieurs indicateurs, tels que la maîtrise technique, les connaissances et savoir-faire, l'implication dans le travail, les capacités d'organisation, d'autonomie, d'initiative et l'aptitude à progresser dans son métier etc. ;
- le travail en équipe et l'encadrement peuvent s'appréhender en relation avec le métier et le type de structure : fonctions d'encadrement (encadrement de non permanents ou de stagiaires pour les unités de recherche, par exemple) ou d'animation d'équipe (responsable de plate-forme technologique, service commun de laboratoire, ou de service commun ou de plate-forme de services) ou de management de projet examiné selon le métier et la structure ;
- le niveau d'implication dans les activités et dans des fonctions d'intérêt collectif peut s'appréhender par : la transmission de savoir-faire (rôle de tuteur, formateur, maître d'apprentissage ou enseignant (cours, TD ou TP), participation à des activités transverses relatives à la vie de la structure (CoFo, CoCom, AP ou PCR, conseil de la structure, instances des cotutelles de l'unité), du métier (animation/participation à des réseaux professionnels), de l'établissement (membre de CLAS/CRAS/CAES, de CORAS/CRFP/CRHSCT ou d'instances telles que les CAP, CoNRS, CCHSCT, CT et toutes les commissions et comités qui en découlent, CA) ou du ministère (CT, CHSCT, CNESER) ;
- la dynamique du parcours professionnel et sa cohérence s'examinent sur l'ensemble de la carrière, y compris hors du CNRS : évolutions dans les fonctions, mobilités internes et externes, formations continues, valorisation d'acquis professionnels, adaptation à des environnements difficiles ou complexes etc.

En complément des points mentionnés plus haut, une attention particulière est appelée sur plusieurs situations :

- les dossiers des agents qui relèvent d'au moins deux familles professionnelles ou BAP différentes (interdisciplinarité/polyvalence) ;
- les IT ne relevant pas de la BAP prépondérante de leur structure (ex : IT de BAP A (biologie et santé, sciences de la vie et de la terre) dans un laboratoire de chimie) ;
- les agents dont l'activité bénéficie à une large communauté (plateforme mutualisée par exemple) ;
- les IT ayant des conditions d'exercice difficiles (agent isolé ou assurant seul un service) ;
- les IT dont les fonctions sont mutualisées entre plusieurs structures.

Un groupe de travail composé de représentants de l'administration et des organisations syndicales sera constitué. Il aura pour mission de proposer des outils d'évaluation et de classement qui seront utilisées pour les promotions de grade et de corps au choix applicables à partir de la campagne ayant pour effet de promouvoir les agents au 01/01/2022. A l'issue de la première année de mise en œuvre par les commissions nationales des outils proposés par le groupe de travail, un bilan sera effectué par ce même groupe en vue d'apporter le cas échéant des modifications.

D. Volume des campagnes de promotion et d'avancement

Pour les promotions de corps au choix, sous réserve des dispositions réglementaires et des enveloppes budgétaires, l'établissement retient chaque année, en fonction du volume de recrutements par concours externes et internes et d'accueils en détachement, le nombre le plus favorable de possibilités de changement de corps.

Pour les avancements de grade, l'établissement fixe, sous réserve des enveloppes budgétaires, des taux de promotion annuels permettant un nombre optimal d'avancements.

Lorsque l'accès à un grade est aussi possible par l'examen de sélection professionnelle (technicien (T) et ingénieur de recherche (IR)), l'établissement privilégie l'accès par cette voie plutôt que par les autres dans la répartition des possibilités. Les ratios entre sélection professionnelle et promotion au choix sont

présentés en CT. Toute possibilité qui ne serait pas pourvue par l'une des voies de promotion est reversée sur l'autre.

Pour l'avancement à l'échelon spécial des IRHC, les possibilités sont fixées par la réglementation : il ne peut être supérieur à 10 % des effectifs du corps des IR du CNRS.

E. L'information et l'accompagnement des agents et des directeurs et directrices de structure

Les services ressources humaines (SRH) des délégations régionales accompagnent les personnels IT, dans leurs parcours professionnels et les directeurs et directrices de structure, dans leur travail d'évaluation et de classement.

La direction des ressources humaines (DRH) et les SRH organisent les campagnes annuelles d'évaluation et d'avancement. Ils garantissent l'information des agents et des directeurs et directrices de structure en amont, au fil des campagnes. Les agents et les directeurs et directrices de structure accèdent ainsi aux indications utiles, notamment calendaires, concernant les différentes étapes de la campagne. Une page dédiée à l'avancement au choix est accessible sur l'intranet.

Lors de la campagne annuelle, des formations peuvent être organisées pour aider les agents à la rédaction du dossier annuel. De même, les directeurs et directrices de structure peuvent bénéficier de formations aux entretiens et à la rédaction des argumentaires de changement de corps ou de grade.

Le fait de ne pas retenir un dossier pour l'avancement au choix ne constitue pas une décision défavorable dont la loi impose la motivation. Cependant, la DRH organise chaque année à la suite de la campagne un retour vers les délégations régionales leur permettant de répondre aux éventuelles questions posées par les agents non promus et par les directeurs et directrices de structure.

Les critères établis pour permettre l'évaluation et le classement des agents promouvables sont rendus publics.

Des bilans relatifs aux campagnes d'avancement sont présentés chaque année au CT. Ces bilans comportent les données permettant de s'assurer de la mise en œuvre des grandes orientations définies au I. Ils donnent également une vision sur les cinq dernières années de la politique de promotion au choix mise en œuvre.

Les fonctionnaires peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles prises en matière d'avancement et de promotion.