

Direction des Ressources Humaines
Sous-Direction des personnels BIATSS

CSA du 9 mars 2023
Point n°8

Campagnes d'avancement des Personnels Contractuels Détermination des volumes de promotions

Rappel

Le règlement de gestion des personnels contractuels BIATSS adopté en 2013 prévoit que les agents contractuels recrutés en catégorie 2 ou 4 et remplissant les conditions d'ancienneté pour être éligibles, peuvent bénéficier d'un avancement au choix (corps et grade). Ce dispositif a été étendu à la filière médico-sociale.

Ces avancements au choix reposent sur la constitution d'un dossier permettant d'apprécier la valeur professionnelle des personnels contractuels concernés et sur les possibilités budgétaires allouées par l'établissement.

Modalités de calcul du volume de promotions

Le nombre de promotions pour les agents contractuels des filières ITRF et médico-sociale est fixé annuellement par le Conseil d'Administration de l'Université, en corrélation étroite avec les volumes de promotions obtenus l'année précédente par les personnels titulaires des mêmes filières, hors voie temporaire (promotions par voie exceptionnelle).

Ainsi, pour la campagne d'avancement de l'année N, année où la CCP ANT se réunit, le nombre de promotions obtenu l'année N-1 par les personnels titulaires des filières ITRF et médico-sociale de l'UL, sert de base de calcul.

Ainsi, un ratio promus/promouvables est calculé annuellement pour les filières ITRF et médico-sociale, pour chaque corps et grade. Le résultat ainsi obtenu est ensuite appliqué au nombre de promouvables contractuels BIATSS de ces filières, permettant de définir le nombre théorique de promotions offertes pour les personnels contractuels (précision au centième).

A ce nombre théorique offert au titre de l'année N, s'ajoute le reliquat antérieur de promotions, dans chaque corps et grade. La partie entière du résultat ainsi obtenu définit le nombre des possibilités de promotions (pour chaque corps et grade) pour l'année en cours (N) tandis que la partie décimale (reliquat) est capitalisée pour la campagne de l'année suivante (N +1). Pour la filière médico-sociale, le reliquat pourra être pondéré compte tenu du faible nombre de promouvables et de promus.

Filière ITRF

Exemple

Promotion dans le corps des Techniciens au titre de 2023

Promus Titulaires	Promouvables Titulaires	Ratio Promus/ Promouvables Titulaires	Promouvables Contractuels	Ratio de promotions Contractuels	Reliquat campagne 2022	Calcul du nombre de promotions 2023	Nombre de possibilités de promotions 2023
6	398	$6/398 = 0,015$	106	$0,015 \times 106 = 1,60$	0,26	$1,60 + 0,26 = 1,86$	1 promotion avec un reliquat de 0,86

Pour les agents de la filière médico-sociale, le calcul est le suivant :

Nbre de promouvables contractuels UL x Nombre de promus titulaires/Contingent académique.

Les campagnes d'avancement de 2023 sont basées sur celles de l'année 2022 pour les personnels titulaires, hors voie temporaire (promotions par voie exceptionnelle).

Les dossiers de candidature déposés par les agents contractuels répondant aux conditions de promouvabilité, sont étudiés par les commissaires paritaires de la Commission Consultative Paritaire des Agents Non titulaires (CCPANT).

A l'issue de la séance plénière, les dossiers retenus sont proposés et soumis à la validation de la Présidente de l'Université.

Contexte

Cette modalité de calcul du volume de promotions doit évoluer. La loi de transformation de la Fonction Publique mais également la loi de programmation de la recherche ont déjà un impact sur l'examen des dossiers d'avancement des personnels titulaires et de fait les dossiers d'avancement des personnels contractuels. En effet, l'augmentation du nombre de promus (notamment de grade) pour les personnels titulaires a d'ores et déjà eu des effets sur les dernières campagnes d'avancement des personnels contractuels.

Le faible nombre de dossiers présentés par les personnels contractuels conduit à leur octroyer des promotions de grade avec trois ans d'écart. Or, la durée moyenne d'une promotion de grade pour les personnels titulaires est au minimum de quatre ans voire plus selon les filières et grades concernés.

Il conviendra d'appliquer ce critère de quatre ans au minimum entre deux promotions, dans une démarche de cohérence et d'équité avec les personnels titulaires.

Ce dispositif pourra évoluer au regard de bilans qui seraient établis à l'issue des campagnes d'avancement.

De plus, le faible nombre de possibilités de promotions pour les personnels titulaires de la filière médico-sociale ne permet pas de proposer, chaque année, des possibilités de promotions pour les personnels contractuels.

Calendrier 2023 de gestion des campagnes de promotions

Conformément aux dispositions adoptées en 2016 par le CT et le CA de l'établissement, deux campagnes annuelles distinctes examineront les promotions de corps et les promotions de grade.

Ainsi la CCP ANT se réunira en 2023 :

- à la fin du printemps, au titre de la campagne d'avancement de corps 2023
- à la fin de l'automne, au titre de la campagne d'avancement de grade 2023

Conditions de promouvabilités et date d'effet de la promotion

➤ **Les conditions de promouvabilité** : elles sont identiques à celles requises pour les personnels titulaires.

Pour rappel, l'ancienneté et les conditions d'échelon requises sont établies :

- au 31 décembre de l'année de la campagne (soit le 31/12/ N), pour les promotions de grade.
- au 1er janvier de l'année de la campagne (soit le 01/01/N), pour les promotions de corps.

➤ **Date d'effet de la promotion**

A l'identique des personnels titulaires, elle est effective au 1^{er} septembre de l'année en cours, pour les promotions de corps et de grade.

Volume global de promotions

- Au titre des campagnes de promotions de corps – fin printemps 2023 :

	TECH CN	ASI	IGE CN	IGR 2C	CTSS	TOTAL
TOTAL	1	1	2	0	0	4

➤ Au titre des campagnes de promotions de grade – fin automne 2023 :

	ATRF P2C	ATRF P1C	TECH CS	TECH CE	IGE HC	IGR 1C	IGR HC	TOTAL
TOTAL	10	3	5	1	4	1	0	24

	ASS 2ème grade	TOTAL
TOTAL	0	0

🚩 Étude des dossiers par les commissaires paritaires

Elle se déroule à l'identique des personnels titulaires.

Pour l'ensemble des filières, la sélection des dossiers de promotion par liste d'aptitude et par tableau d'avancement s'apprécie sur la durée du parcours professionnel, l'investissement de l'agent compte tenu de ses missions et activités professionnelles, son implication dans la vie de la structure ou de l'Établissement, la richesse et la diversité de son parcours professionnel, ses formations ainsi que ses compétences professionnelles. Les critères complémentaires retenus par l'Université de Lorraine sont définis en annexe. Les commissaires paritaires sont tenus de respecter ces critères.

A l'instar de la non transmission pour examen en groupes de travail, de dossiers dont l'excellence n'est pas unanimement reconnue par les membres des groupes de travail promotions, une possibilité ou des possibilités de promotions peu(ven)t ne pas être utilisée(s).

Dans cette hypothèse, en l'absence de dossier(s) excellent(s) à proposer par la CCP ANT, à la validation de la Présidente, la possibilité de promotion offerte est perdue : elle n'est ni reportable, dans un autre corps ou grade, ni ajoutée au reliquat au titre de la campagne de l'année suivante.

🚩 Calendrier prévisionnel :

Campagne d'avancement de corps 2023

Lancement de campagne : 5 avril 2023

Envoi des dossiers par la DRH : du 5 au 7 avril 2023

Retour des dossiers à la DRH : 9 mai 2023

Examen des dossiers par la parité administrative : 13 juin 2023

Examen des dossiers par la parité des personnels : 12 et 13 juin 2023

Séance plénière CCP ANT : 20 juin 2023

Campagne d'avancement de grade 2023

Lancement de campagne : 5 juillet 2023

Envoi des dossiers par la DRH : du 5 au 7 juillet 2023

Retour des dossiers à la DRH : 6 septembre 2023

Examen des dossiers par la parité administrative : 10 octobre 2023

Examen des dossiers par la parité des personnels : 9 et 10 octobre 2023

Séance plénière CCP ANT : 17 octobre 2023

ANNEXE : Critères de promotion des agents contractuels BIATSS

Le dossier doit être complet et envoyé à la DRH. Tout dossier reçu hors délai par la DRH, ou incomplet ne sera pas étudié. Les critères énoncés ci-dessous sont modulables en fonction des filières.

- La valeur professionnelle de l'agent et l'engagement dans ses fonctions.
- La technicité et l'autonomie dans l'exercice de ses missions : degré des connaissances clés et des savoir-faire opérationnels, niveau d'expertise des processus, procédures, publications éventuelles...
- La nature des activités et des responsabilités exercées. Pour certaines fonctions : encadrement, animation d'équipe ou conduite de projet.
- La contribution de l'agent dans l'activité du service ou de l'Établissement : Investissement dans l'exercice de ses fonctions, dans des groupes de travail, dans les instances de l'Établissement, membres de jury de concours, formateur-trice interne, l'implication en hygiène/sécurité.
- La richesse et la diversité du parcours professionnel : mobilité géographique / fonctionnelle.
- Les formations suivies et la présentation aux examens professionnels/concours.
- Les qualités relationnelles de l'agent, la capacité à travailler en équipe.
- Les compétences acquises dans l'exercice d'une décharge syndicale (pris en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle).
- La qualité rédactionnelle du rapport d'activité : esprit de synthèse (rapport d'activité rédigée sur 2 pages maximum), lisibilité et pas d'énumération des missions (sous forme de listing). Une attention particulière doit être apportée au choix des mots et aux formulations : pas de commentaires intempestifs ou de digressions.
- Le rapport d'aptitude professionnelle : rédaction synthétique, avis clair, explicite et circonstancié par le supérieur hiérarchique. L'appréciation générale doit être cohérente avec le reste des informations développées dans les autres items et l'avis émis. Cohérence entre le rapport d'activité et le rapport d'aptitude professionnelle.
- Filière ITRF : cohérence entre la BAP d'appartenance et l'emploi-type (fiche métier Référens).
- La cohérence entre la fiche métier du grade/corps de promotion relevant des filières concernées et le niveau actuel ou de projection du candidat.
- Date de la dernière promotion par tableau d'avancement ou liste d'aptitude.
- L'ancienneté dans le grade : l'ancienneté n'intervient que pour départager deux dossiers jugés de même valeur.