

A l'attention des membres des commissions régionales et nationales d'avancement

Outil méthodologique d'évaluation des dossiers
pour l'avancement au choix

Outil d'évaluation à utiliser lors de l'étude des dossiers pour une meilleure équité

Table des matières

Objectif de ce document	2
1. Consignes pour évaluer un dossier pour l'avancement	2
2. Pertinence de la sélection du mode de promotion au choix	3
3. Plus-value apportée par l'agent à l'unité, et plus généralement au CNRS, tout au long de sa carrière	3
4. Nécessité ou importance à promouvoir l'agent	4
Annexe : explicitation des critères des lignes directrices de gestion - mars 2020	5
A/ Les points de vigilance	5
A.1 Points de vigilance propres à l'agent ou à son poste	5
A.2. Points de vigilance propres à la structure d'accueil	5
B/ Les critères à prendre en compte	6
B.1 Les compétences professionnelles	6
B.2. Le travail en équipe et l'encadrement	7
B.3 Le niveau d'implication dans les activités et dans des fonctions d'intérêt collectif	7
B.4. La dynamique du parcours professionnel et sa cohérence	7

Objectif de ce document

Ce document a été élaboré par un groupe de travail composé d'experts et de représentants du personnel entre janvier et juin 2021. Il a fait l'objet d'une validation de la direction générale en novembre 2021.

En effet, le groupe de travail a constaté que les pratiques d'évaluation n'étaient pas toujours harmonisées et que cela pouvait avoir un impact sur l'équité de traitement des dossiers des agents au sein du CNRS.

Ce document a pour **vocation de servir d'outil d'aide à l'évaluation des agents dans le cadre du processus d'avancement au choix** pour tous les membres des commissions régionales ou nationales dans un souci d'homogénéisation des pratiques.

En aucun cas, il ne se veut être un cadre rigide mais plutôt un **fil conducteur pour aider les rapporteurs en commission à évaluer les dossiers** tout en laissant la place aux dossiers dits « atypiques » ou aux points de vigilance décrits dans les lignes directrices de gestion.

La politique de promotion au choix **prend en compte la contribution générale de l'agent au sein de son entité et plus généralement au sein du CNRS**. Elle reconnaît et valorise la valeur professionnelle, les compétences, les qualifications, les responsabilités et l'engagement des agents.

Cet outil doit servir à mieux objectiver et à faciliter les discussions et les échanges au sein des commissions régionales et/ ou nationales.

1. Consignes pour évaluer un dossier pour l'avancement

Il est conseillé de repartir des critères des lignes directrices de gestion synthétisées en annexe et d'en faire ressortir les points saillants en les objectivant, afin de permettre une **appréciation qualitative** du dossier au regard des missions confiées à l'agent dans son contexte de travail.

La prise de décision doit se faire selon trois axes d'analyse à l'aide du tableau récapitulatif Excel joint à ce document.



Outil évaluation
pour commissions.xl

Pertinence du choix du mode de promotion au choix	Plus-value apportée par l'agent à l'unité et plus généralement au CNRS, tout au long de sa carrière	Nécessité ou importance à promouvoir l'agent
---	---	--

Chaque axe d'analyse est détaillé dans les chapitres suivants.

2. Pertinence de la sélection du mode de promotion au choix

La politique d'avancement au choix revêt une place particulière.

En complément de la politique d'avancement par concours interne et examens de sélection professionnelle, la politique d'avancement au choix permet d'offrir aux agents des perspectives d'évolution de carrière. Elle peut en effet permettre aux agents répondant aux besoins de leur unité et plus largement du CNRS de bénéficier d'un déroulé de carrière satisfaisant, quel que soit leur contexte de travail.

La présence de points de vigilance doit conduire à s'assurer que les dossiers concernés ne sont pas défavorisés par rapport aux autres dossiers. Un bilan intermédiaire, avant la fin de la commission, pourra permettre de contrôler ce point et de rectifier le classement, si nécessaire et si la qualité du dossier le justifie.

Il s'agit d'examiner si l'agent :

- a atteint depuis plus de trois ans le dernier échelon de son grade ;
- relève d'au moins deux familles professionnelles ou BAP différentes (interdisciplinarité/polyvalence) ;
- n'appartient pas à la BAP prépondérante de sa structure (*ex : IT de BAP A biologie et santé, sciences de la vie et de la terre dans un laboratoire de chimie*) ;
- exerce une activité qui bénéficie à une très large communauté : ses activités sont diluées et difficilement valorisables ;
- occupe des fonctions qui sont mutualisées entre plusieurs structures ;
- rencontre des conditions d'exercice difficiles (agent isolé ou assurant seul un service) ;
- est issu du CNRS mais travaille hors du CNRS ;
- bénéficie ou a bénéficié de congé maternité, arrêt maladie, décharge de temps pour activité syndicale ou CAES... ;
- travaille à temps partiel ;
- mentionne dans son dossier qu'il est en situation de handicap.

Attention :

une attention particulière doit être prise auprès des agents pour lesquels le passage d'un examen (notamment les catégories B) est une démarche difficile. En effet, le seul fait de ne pas avoir passé de concours ou d'examen ne devrait pas être évoqué par le DU pour justifier de ne pas proposer l'agent alors même qu'il a un dossier de qualité

3. Plus-value apportée par l'agent à l'unité, et plus généralement au CNRS, tout au long de sa carrière

Cette plus-value apportée par l'agent, et mise en exergue par sa hiérarchie, recouvre pour les avancements une diversité de formes : technicité, savoir-faire ou expertise, investissement dans ses fonctions, contribution au collectif de travail et, le cas échéant, les responsabilités exercées (stratégiques, hiérarchiques, transverses ou de projet)

Le changement de corps permet de promouvoir un agent qui exerce des fonctions relevant du niveau du corps supérieur. Le changement de grade vise à distinguer l'expertise dans le métier et le corps actuel.

Il est conseillé qu'un choix soit effectué entre une demande de changement de corps ou de grade compte-tenu des différences citées ci-dessus.

La plus-value apportée par l'agent peut être appréciée au regard des critères mentionnés en annexe au chapitre « B/ Les critères à prendre en compte » :

- compétences professionnelles ;
- travail en équipe et encadrement éventuel ;
- niveau d'implication dans les activités et dans des fonctions d'intérêt collectif.

Remarque concernant les commissions

Certains critères paraissent difficilement évaluable dans un dossier : implication, capacités d'organisation et autonomie. L'expérience et la connaissance des métiers et des structures par les experts doivent leur permettre d'appréhender de manière globale la qualité professionnelle et la plus-value apportée par l'agent à son unité/ collectif /organisme.

4. Nécessité ou importance à promouvoir l'agent

Le CNRS s'efforce de mettre en œuvre le principe, inscrit dans le rapport annexé à la loi de programmation de la recherche, selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. L'avancement au choix peut permettre d'y parvenir.

A titre d'exemple et sans exhaustivité, peuvent-être mis en avant :

- la dynamique du parcours professionnel de l'agent et sa cohérence. Cette dynamique s'examine sur l'ensemble de la carrière de l'agent, y compris hors du CNRS : évolutions dans les fonctions, mobilités internes et externes, formations continues, valorisation des acquis professionnels, adaptation à des environnements difficiles ou complexes, ainsi que l'ancienneté dans les corps et grades ;
- les impératifs de non-discrimination évoqués dans les points de vigilance (par exemple l'égalité F/H, la particularité géographique liée à un territoire ayant moins de possibilités de formation ou de mobilité, la DR de rattachement, les conditions de travail, la taille de l'unité).

Annexe : explicitation des critères des lignes directrices de gestion - mars 2020

A/ Les points de vigilance

Il convient d'identifier les points de vigilance **avant** de se lancer dans l'évaluation des critères des dossiers.

A.1 Points de vigilance propres à l'agent ou à son poste

Une vigilance doit être apportée :

- À la situation des agents ayant atteint depuis plus de trois ans le dernier échelon de leur grade,
- Aux personnes en situation de handicap : *dans la mesure où c'est précisé dans le dossier*,
- À la place respective des femmes et des hommes dans le déroulement de carrière,
- Aux dossiers des agents qui relèvent d'au moins deux familles professionnelles ou BAP différentes (interdisciplinarité).

L'interdisciplinarité est un enjeu majeur pour le CNRS. Aussi un agent qui a pu acquérir plusieurs expertises doit pouvoir être étudié par les experts concernés (par les BAP et/ou familles professionnelles) et ainsi être valorisé car cette multi-expertises représente une grande richesse pour le laboratoire.

- À celle des personnes issues du CNRS travaillant hors du CNRS

Ce sont des personnes en détachement ou mises à disposition. L'évaluation est faite sur la base d'un entretien réalisé avec l'établissement d'accueil.

- A la quotité de temps travaillé

Il peut s'agir d'agents en retour de congé maternité, parental, arrêt maladie ou d'agent ayant une décharge de temps pour activité syndicale ou CAES, d'agents à temps partiel, en mission dans une autre entité etc.

- Aux agents dont l'activité bénéficie à une large communauté ou dont les fonctions sont mutualisées entre plusieurs structures

L'agent est à la disposition de son laboratoire et d'autres laboratoires (plateformes mutualisées ou des postes mutualisés) ou bien sont membres d'UAR¹ (unité d'appui à la recherche) d'un institut fédératif.

- Aux IT dont les conditions d'exercice des fonctions sont difficiles :

Par exemple un agent isolé ou assurant seul un service, travaillant avec lumière réduite ou de nuit etc.

- Aux IT ne relevant pas de la BAP prépondérante de leur structure

Par exemple, un IT de la BAP A (biologie et santé, sciences de la vie et de la terre) exerçant ses fonctions dans un laboratoire de chimie.

A.2. Points de vigilance propres à la structure d'accueil

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

¹ Les unités mixtes de service (UMS), les unités propres de service (UPS) seront désormais rassemblées avec les unités de service et de recherche (USR) sous la dénomination d'unités d'appui à la recherche (UAR).

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.

B/ Les critères à prendre en compte

L'analyse des dossiers est effectuée par BAP et en cohérence avec les emplois-types.

L'analyse du dossier s'appuie sur les divers contenus du dossier :

- la partie rédigée par l'agent : capacité de synthèse, clarté dans les idées, structuration, valorisation de son travail, qualité rédactionnelle ;
- la partie rédigée le ou la responsable d'entretien et le ou la DU : cohérence de l'argumentaire et de l'appréciation. Cette partie ne doit pas être un copier-coller du descriptif d'activités.

Selon les corps, les grades et les BAP, l'importance relative des critères varie.

B.1 Les compétences professionnelles

L'expérience et la connaissance des métiers et des structures par les experts doivent permettre d'appréhender de manière globale la qualité professionnelle et la plus-value apportée par l'agent à son unité, son collectif ou son organisme.

Ces éléments doivent se retrouver plus spécifiquement dans la partie argumentaire du DU (qui dispose de plus de place que l'agent pour s'exprimer).

Les compétences professionnelles peuvent être identifiées à travers plusieurs indicateurs, tels que :

- **La maîtrise technique, les connaissances et savoir-faire**

Ces éléments s'apprécient sur des critères qui sont propres au corps et à la BAP d'appartenance de l'agent. Certains critères peuvent être communs à plusieurs corps et BAP comme, par exemple, la maîtrise de logiciels ou de langues étrangères.

Pour démontrer la maîtrise technique il est important d'apporter des éléments chiffrés et étayés ainsi que des exemples concrets de réalisations et de résultats apportés pour l'unité ou le CNRS.

Les savoir-faire intègrent également des compétences communes à plusieurs BAP, en fonction du contexte de travail.

- **Implication dans le travail**

L'implication dans le travail peut s'évaluer par la manière dont l'agent explique son métier et sa contribution à la recherche, la connaissance/compréhension de son environnement de travail, les activités et projets qu'il mène à bien, fait évoluer etc.

- **Capacités d'organisation, d'autonomie, initiative**

Selon le corps et le grade, cet indicateur s'appréciera par exemple par la planification, la gestion des urgences, le fait d'être force de proposition, l'autonomie (selon les possibilités), les prises d'initiatives, la conduite ou la participation à des projets, ...

- **Aptitude à progresser dans son métier : potentiel, dynamique ou cohérence du parcours professionnel**

Selon le corps et le grade, cet indicateur s'appréciera, par exemple, par l'intérêt pour les évolutions de son métier, la veille technologique, l'implication dans le développement des compétences, les formations (dont autoformations).

B.2. Le travail en équipe et l'encadrement

Travail en équipe

Le travail en équipe est essentiel dans notre communauté ESR c'est pourquoi il doit être apprécié, par exemple, au travers de l'insertion dans une équipe, la participation à l'équipe, à des projets (y compris locaux au laboratoire), des activités (au service d'un groupe ou de tout le laboratoire), l'animation d'un groupe, ...

Encadrement

Lorsque l'agent est en situation d'encadrement, en relation avec le métier et le type de structure :

- management de projet examiné selon le métier et la structure,
- animation d'équipe (responsable de plate-forme technologique, service commun de laboratoire, ou de service commun ou de plate-forme de services),
- fonctions d'encadrement.

Les commissions prennent en compte les attendus du corps, grade et emploi-type cibles pour apprécier ce critère.

B.3 Le niveau d'implication dans les activités et dans des fonctions d'intérêt collectif

Le niveau d'implication peut s'appréhender par la transmission de savoir-faire par exemple lorsque l'agent occupe le rôle de tuteur, formateur, maître d'apprentissage ou enseignant (cours, TD ou TP) etc.

Il peut également s'appréhender par la participation à des activités transverses relatives à la vie :

- ♦ du laboratoire ou de la structure (CoFo, CoCom, AP ou PCR, Conseil de la structure, instances des cotuelles de l'unité, médiation scientifique), ...
- ♦ du métier (animation/participation à des réseaux professionnels),
- ♦ de tous les établissements de la communauté ESR (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,
- ♦ ou du ministère (CT, CHSCT, CNESER).

B.4. La dynamique du parcours professionnel et sa cohérence

Elle s'examine 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.