



A l'attention des déléguées régionales et délégués régionaux
A l'attention des membres des commissions régionales d'interclassement

Préconisations à l'attention des délégations régionales et des commissions régionales d'interclassement

Table des matières

Introduction	2
1. Composition des commissions régionales d'interclassement (CR).....	2
2. Préparation des travaux, évaluation des dossiers.....	3
3. Déroulement des travaux en séance	3
4. Suivi post établissement des listes de nomination	4

Introduction

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours¹ cadrent l'action des commissions régionales.

Cependant, il est observé une hétérogénéité dans leur mise en œuvre par les délégations régionales (DR) et également entre commissions régionales et nationales.

La mise en place d'un outil commun ainsi que le renforcement du rôle des experts au sein des commissions régionales permettront d'harmoniser les pratiques.

Ce document vise à apporter les éléments permettant d'assurer cette harmonisation des pratiques et favorise *in fine* une meilleure équité de traitement.

En complément du présent document, afin d'appuyer les commissions régionales et nationales, un outil méthodologique est disponible pour mieux appréhender l'évaluation des dossiers conformément aux lignes directrices de gestion Promotion (*Outil méthodologique évaluation dossier avancement*).

1. Composition des commissions régionales d'interclassement (CR)

Présidente ou Président

Le délégué régional (DR) ou son représentant préside la CR : il est garant du respect des LDG Promotion et du bon fonctionnement de la commission.

Expertes et experts métier

L'**expert métier** est un agent IT de la BAP dont relève le dossier à étudier et si possible appartenant à la famille professionnelle concernée (ou à une famille proche). Il dispose de connaissances, d'expériences et de compétences approfondies dans son domaine. La mission des membres experts est d'évaluer, comparer et classer les « dossiers » des agents proposés à l'avancement appartenant à un corps inférieur ou égal à son propre corps.

Le DU ne peut être expert de sa propre circonscription. S'il est expert de son domaine il peut par contre, exceptionnellement évaluer en tant qu'expert-métier des dossiers d'une autre circonscription.

Afin de permettre une plus grande diversité et neutralité, il est conseillé de faire appel à des experts métier qui appartiennent à une autre circonscription.

Il est demandé aux délégations régionales qu'il y ait une proportion au minimum d'un tiers d'experts métier à partir de 2022 avec une cible à terme de 50%.

Il est préconisé un renouvellement des membres des commissions régionales d'un tiers d'entre eux chaque année afin d'éviter les biais et changer de regards sur les dossiers. Ainsi, chaque membre ne pourra pas participer à la commission plus de trois années consécutives.

Les Directeurs et Directrices d'unité (DU)

L'implication des DU ou DU adjoints de la circonscription est essentielle car ils apportent leur point de vue sur le fonctionnement général des unités. Egalement cet exercice leur est utile dans leur bonne compréhension du processus d'avancement.

Chaque année, il convient d'assurer un renouvellement des DU participant à la commission afin de permettre d'associer tout un chacun et de diversifier les points de vue.

Les DU ou DU adjoints conviés doivent avoir une certaine expertise de la BAP des dossiers qu'ils évaluent.

Rapporteurs

Chaque dossier proposé par un laboratoire est évalué par deux rapporteurs dont au moins un expert-métier. Les rapporteurs sont chargés de présenter leur évaluation argumentée à toute la commission.

¹ https://www.cnrs.fr/sites/default/files/pdf/20200626_CNRS-PDG_LDG-promotions-parcours.pdf

Une fois le dossier évalué : un rapporteur présente le dossier de l'agent proposé et l'autre rapporteur intervient en complément, soutien et support.

Service Ressources Humaines

Au moins un membre du service Ressources Humaines (SRH) assiste aux CR. Une prise de notes (atouts ou points d'amélioration) de sa part permet de favoriser un accompagnement des agents.

Ce retour aux agents serait complémentaire à ceux faits suite aux commissions nationales.

Il est fortement conseillé que les services RH fassent également un retour aux DU concernant la rédaction de l'argumentaire ou le classement de l'unité si cela semble nécessaire.

Publication de la composition et renouvellement de la CR

Afin d'harmoniser les pratiques entre les commissions régionales et les commissions nationales, il conviendra d'afficher la composition de la CR rapidement après l'évaluation des dossiers sur la page intranet dédiée à la campagne.

2. Préparation des travaux, évaluation des dossiers

Voici quelques points à prendre en compte en amont des commissions régionales :

- les conseillers RH devront mener un travail préparatoire d'identification des points de vigilance qui accompagnent le dossier. Il pourrait être utile par ailleurs de mentionner les situations complexes, le contexte ;
- il est nécessaire d'avoir la liste des agents aux derniers échelon de leur grade depuis plus de 3 ans, afin de la fournir à la commission ;
- la délégation régionale devra transmettre l'outil commun d'évaluation pour les commissions aux membres des CR et bien rappeler les points de vigilance. *Par exemple, lorsque dans le dossier de l'agent la position inter-BAP est indiquée, celle-ci devra être prise en compte par la commission comme un point de vigilance.*
- pour chaque dossier, prévoir si possible un rapporteur expert. La présence d'au moins 33% d'experts permettra un meilleur équilibre dans les débats entre DU et experts.
- La délégation régionale doit être présente pour accompagner les membres durant la commission

3. Déroulement des travaux en séance

Voici les points à prendre en compte pendant les commissions :

- Lors de la réunion d'ouverture, il convient de rappeler le rôle du Président, les points de vigilance ainsi que la signification des lettres A, B et C¹ ;
- une charte de confidentialité et de neutralité est idéalement signée par tous les participants ;
- les membres de la commission régionale ne s'expriment pas sur les dossiers de leur unité ;
- afin d'éviter la disparité du nombre de dossiers classés A pour étude par la commission nationale, les DR estiment le nombre de dossiers à remonter selon le nombre de possibilités, la taille de la DR et la part de chaque BAP dans les DR ;

- la commission rédige une synthèse sur l'évaluation de chaque dossier étudié dans la grille prévue à cet effet, ce, afin de pouvoir la transmettre si besoin au SRH afin d'accompagner les DU et les agents à améliorer les dossiers ;
- Un bilan intermédiaire est réalisé avant la fin de la commission avec des données essentielles (égalité F/H par exemple) afin de vérifier qu'il y ait bien des dossiers d'agents comportant des points de vigilance ;

A l'issue de la commission régionale, un rapport sera rédigé par le service RH de la délégation régionale à l'attention des commissions nationales intégrant lorsque nécessaire, des commentaires qualitatifs comme par exemple : le contexte de travail particulier de l'agent qui permettra de mieux appréhender le dossier (*par exemple : un agent qui n'est pas au CNRS, un agent qui est parti en mission 6 mois, une explicitation sur le classement etc.*).

Ce rapport intégrera également la liste des agents dont les dossiers qui, bien que de grande qualité, ont été classés B ou C du fait du peu de possibilités, ainsi que la liste des agents ayant des points de vigilance. La commission nationale sera alors vigilante à l'étude approfondie des dossiers.

4. Suivi post établissement des listes de nomination

La DRH organise chaque année un retour vers les délégations régionales leur permettant de répondre aux éventuelles questions posées par les agents non promus et par les DU.

Il revient au service RH de faire remonter au SDP-IT les dossiers sur lesquels il souhaite des explications plus précises. Le service RH reviendra alors vers les DU ou agents concernés, lorsque ceux-ci en font la demande.

Il est également mis en place des actions ciblées notamment pour des problématiques récurrentes de dossiers qui reviennent chaque année (agents à l'échelon terminal de leur grade depuis un certain nombre d'années par exemple) ou de stratégie de classement par les unités.

¹ Le classement A, B ou C dépend de l'évaluation du dossier, des points de vigilance ainsi que du classement du DU. Les dossiers sont classés par la commission régionale par ordre de priorité en A, B et C.