

## CONSEIL D'ADMINISTRATION D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

### DELIBERATION n° 2022/01/18-11-CA

Le **Conseil d'administration**, en sa séance du 18 janvier 2022, sous la présidence d'Éric BERTON, Président,

**Vu** le Code de l'Éducation,

**Vu** les Statuts d'Aix-Marseille Université modifiés,

**Vu** la délibération du Conseil d'administration n°2021/03/16-03 du 16 mars 2021 portant détermination de la procédure d'examen des dossiers d'avancement des personnels BIATSS,

**Vu** l'avis du Comité technique en date du 12 janvier 2022,

### DECIDE :

**OBJET : Détermination des critères lignes directrices de gestion promotions BIATSS**

Le Conseil d'administration approuve les critères de promotion des personnels BIATSS, tels qu'annexés à la présente délibération.

**Cette délibération est adoptée à 31 voix pour et 1 voix contre.**

Membres en exercice : 36

Quorum : 18

Présents et représentés : 32

Fait à Marseille le 18 janvier 2022,

**Eric BERTON,**  
Président d'Aix-Marseille Université





# Critères LDG de l'établissement AMU

ANNEXE A LA DELIBERATION N° 2022/01/18-11 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

# Ordre du jour

- ✓ Présentation des critères LDG AMU
- ✓ Proposition d'un processus de communication au sein de l'établissement pour la lisibilité des critères
- ✓ Proposition des modes d'accompagnement des agents et des retours sur les classements
- ✓ Formation des experts
- ✓ Planning de mise en œuvre

## Critères par type d'avancement :

### → Liste d'aptitude :

- missions corps d'accueil en pré requis
- autres critères : investissement dans la vie de l'établissement, expérience et expertise, ancienneté

### → Tableau d'avancement

- autres critères : investissement dans la vie de l'établissement, expérience et expertise, ancienneté

### → Ancienneté dans l'établissement :

- Prendre en compte l'intégralité des expériences hors AMU même si l'année d'AMU est récente.

# Objectifs généraux et critères de départage des dossiers

## Critères généraux

- **BAP** : Prise en compte du nombre d'agents dans la BAP, dans le vivier des agents promouvables et des candidatures et de la représentativité des BAP dans l'établissement. (classement inter/bap)
- **Équilibre entre structures** : services centraux/composantes laboratoires- prise en compte du nombre d'agent dans les structures
- **Équilibre entre fonctions** : support et soutien
- **Équilibre F/H** : Bilan statistique annuel des promotions ratio H/F de la BAP et des Familles professionnelles
- **Permettre à tous agents déroulant une carrière complète d'évoluer au moins au sein de deux grades**
  - Proposition AMU : hors concours ou examen professionnel
  - Favoriser les possibilités d'un passage de corps au cours de la carrière (pour les cat C et B) dans les processus d'accompagnement. Pour rappel, le contingent est national et dépend du ministère
  - Inciter et communiquer auprès des agents de passer les concours et examens professionnels

## Critères pour départager les dossiers

- La mobilité
- L'ancienneté
- Le délais entre deux promotions
  - Inciter et communiquer auprès des agents à utiliser la voie des concours et des examens professionnels
- La butée dans le grade
- Le départ en retraite dans les 6 mois

# Les critères AMU : La grille d'analyse

## Information concernant le ou la candidate

Nom :	
Prénom :	
Catégorie :	
Corps :	Ancienneté :
Grade :	Ancienneté :
BAP :	
Poste occupé :	
Composante/service/direction :	
Ancienneté sur le poste :	

Candidat(e) à la liste d'aptitude :  Oui  Non

Candidat(e) au tableau d'avancement :  Oui  Non

# Les critères AMU : La grille d'analyse

## Parcours professionnel

Critères	Grille de lecture
<p><b>Richesse et diversité du parcours professionnel</b></p>	<p>Mobilité <b>géographique, fonctionnelle</b>, (au sein du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique), <b>sectorielle</b> (environnements professionnels diversifiés, exercice de plusieurs métiers ou un changement de branche d'activité professionnelle, plusieurs BAP et/ou emploi-type, ...)</p>
<p><b>Etendue des missions et niveau :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-de responsabilités exercées</li> <li>-d'expertise ; de technicité ; spécificité ; conduite de partenariat ; niveau stratégique</li> <li>-caractère sensible ou rare des compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Budget géré, effectifs encadrés (agents, étudiants, doctorants et post-doctorants), encadrement fonctionnel, encadrement d'étudiants, conduite de projet (<i>projet mené individuellement ou collectivement transversal interne à un service, ou mobilisant plusieurs services : c'est un objet avec un calendrier différent de la gestion courante d'un service ; nécessitant de mobiliser et/ou coordonner des agents en transverse</i>)</li> <li>-<u>Caractère polyvalent des missions</u> (assurer des missions support + soutien ou différentes activités qui relèvent de métiers différents, de services différents), agents occupants des activités sur plusieurs structures et sur site délocalisé</li> <li>-Expertise, spécificité, conduite de partenariat, caractère stratégique des missions -</li> <li>-Compétences rares et sensibles et spécifiques (ex : difficile à remplacer)</li> </ul> <p><b>L'importance donnée aux critères peut être différente en fonction des BAP et/ou des familles professionnelles/emploi type</b></p>
<p><b>Participation ou aide à l'enseignement et/ou à la recherche</b></p>	<p>Missions et activités de soutien à la formation et/ou à la recherche</p>
<p><b>Compétences/technicités acquises</b></p>	<p>Connaissances, maîtrise technique du domaine d'activité, maîtrise de l'environnement professionnel</p>

# Les critères AMU : La grille d'analyse

## Parcours professionnel

Critères	Grille de lecture
Formations suivies ; VAE ; habilitation technique ; acquisition de nouvelles compétences ; préparation aux examens et concours ; formation en langues	Formation continue, formation diplômante, habilitation technique, valorisation d'acquis professionnels, acquisition de nouvelles compétences, préparation aux examens/concours, admissibilité à un concours, accompagnement à l'internationalisation de l'établissement. Ce critère s'apprécie sur la base des formations suivies les 5 dernières années portant sur des compétences mobilisables dans le poste actuel ou bien dans le projet professionnel de l'agent.
Reconversion/reclassement	Ce critère s'apprécie en tenant compte de la démarche de l'agent pour diversifier son parcours ; démarche entreprise pour dynamiser le parcours ; entre différentes BAP, familles professionnelles, démarche de reconversion, formation, changement de poste y compris à l'issue de problématique de santé, handicap etc.....
Nombre d'années d'expérience	Nombre d'années d'expérience de l'agent en lien avec le poste (prise en compte de l'expérience dans les différentes fonctions publiques, organisations européennes et internationales, y compris l'expérience en tant que contractuel, secteur privé)



# Les critères AMU : La grille d'analyse

## Acquis de l'expérience

Critères	Grille de lecture
Aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute, au dialogue, à la négociation en interne et externe	Capacité à s'adapter aux évolutions du contexte professionnel et notamment aux évolutions des méthodes et des outils, des organisations, des interlocuteurs et des équipes
Capacité à travailler en équipe et à s'insérer dans une organisation	Capacité à travailler en équipe, à être autonome, à s'organiser. Capacité à accompagner le changement, à gérer une crise. Prise d'initiative, force de proposition
Capacités de participation, d'animation, d'impulsion du collectif de travail	Capacité à partager l'information, à transférer les connaissances et à rendre compte, sens du service public et conscience professionnelle, rigueur et efficacité, capacité de travail, publications...

# Les critères AMU : La grille d'analyse

## Valeurs professionnelles

Critères	Grille de lecture
Implication dans la vie de l'établissement – engagement collectif (dans les instances de l'établissement, formateur, membre de jury de concours, assistant de prévention, référent égalité/diversité ou autres ... tuteur ; réseaux professionnels ; groupes de travail ; projets stratégiques de l'établissement PIA etc...)	Participer de manière constructive à des instances de l'établissement, commissions, groupes de travail, missions complémentaires, formateur, membre de jury de concours, assistant de prévention, référent égalité/diversité ou autres référents ... ; tuteur ; réseaux professionnels ; projets stratégiques de l'établissement PIA, chargé d'évacuation, ... : sur la base du volontariat, ou à la demande de la gouvernance et/ou d'un service/composante/laboratoire
Démarche d'évolution professionnelle/acquis de l'expérience	Formation, démarche engagée démontrant la volonté d'évoluer vers un poste supérieur, missions supplémentaires ; acquisitions de nouvelles compétences, prise en charge de nouvelles missions/tâches/activités au sein du poste ; démarche pour postuler à des postes etc...
Aptitudes à exercer des missions de niveau supérieur	Aptitudes à exercer des missions de niveau supérieur (ex : personnels de catégorie C qui auraient des missions de catégorie B)

# Les critères AMU : La grille d'analyse

## Autres critères

Critères	Grille de lecture
Préparation et participation aux examens professionnels et aux différents concours	Ce critère permet de tenir en compte de l'admissibilité d'un agent à un ou plusieurs concours, quand bien même il n'aurait pas été admis. Permet de démontrer la démarche de l'agent pour évoluer avec les différentes voies possibles.
Qualité du dossier (cohérence globale du dossier, notamment entre le rapport d'activité et le rapport d'aptitude, vulgarisation, qualités rédactionnelles...)	Descriptif des fonctions et qualité de la rédaction, capacité à décrire son activité (pour les non-initiés), style, syntaxe, orthographe
Investissement dans le collectif	Occuper un mandat électif, mandat syndical, implication dans un événement institutionnel ; activités qui démontrent un investissement dans les réseaux professionnels AMU et hors AMU, ...
Effet mémoire (1 an)	Conserver l'EM sur l'année N+1 avec possibilité de déclasser des dossiers mais à condition de les maintenir dans le classement des potentiels promus. Limiter la liste en tenant compte des promus de l'année N-1 avec une marge de 20% de dossiers max en plus. (exemple : 11 promotions en Tech en 2020, possibilité de proposer jusqu'à 13 dossiers en 2022)
Echéance entre deux promotions (4 ans)	Échéance entre deux promotions à 4 ans. (servira de départage entre les dossiers). Les agents garde la possibilité de déposer leur dossier
Autres activités et expériences	Activités bénévoles ou dans d'autres structures, réseaux professionnels, ... qui apportent / renforcent des compétences complémentaires en lien avec l'expérience professionnelle (trésorier dans une association, formateur dans une autre structure, ...)

# Proposition d'un processus de communication et de mise à jour des critères

- Formalisation d'une note de cadrage
- Formalisation d'une grille de lecture à destination des experts et des agents (à inclure dans le dossier qui doit être rempli)
- Mise à jour des guides à destination des experts et des agents
- Formation des DRH campus qui vont réaliser par la suite des réunions d'informations auprès des agents
- Les lignes directrices de gestion feront l'objet d'une révision tous les 3 ans
  - Elles pourront faire l'objet d'améliorations à la marge au cours des trois ans dans le processus de validation de son adoption (proposition au GT et au CT)
  - Le même processus de communication que celui défini plus haut sera mis en œuvre
- L'ensemble des LDG promotion et mobilité de tous les personnels fera l'objet d'un document formalisant la politique RH de l'établissement (septembre 2022)

# Proposition des modes d'accompagnement des agents et des retours sur les classements

- Information auprès des structures des propositions de la CCI AMU
- Information des résultats de la consultation nationale sur le site de la DRH et par publipostage aux agents
- Les agents pourront demander un accompagnement auprès des DRH campus pour les aider à compléter leur dossier
- Les agents non retenus par la CCI et par le ministère seront informés par courrier et pourront prendre l'attache des DRH campus pour améliorer le dossier par rapport aux critères

# Formation des experts

- Formation le 14 Janvier des experts
  - aux nouveaux critères et à la grille d'analyse en apportant des précisions sur certaines thématiques (par ex : qu'est ce que la conduite de projet)
  - Formation des experts au biais de genre et à la lutte contre les différentes formes de discriminations.
  
- Information sur le fonctionnement des LDG et la grille analyse aux doyens (septembre 2022)
  
- Un brief des membres experts administratifs sera organisé par la gouvernance en amont de la CCI pour le classement des doyens.
  
- Mise à disposition d'un ensemble de statistiques et d'outils à disposition des experts

# Planning de la mise en œuvre

- Mise en œuvre pour la prochaine campagne d'expertise du 17 janvier 2022 et pour les agents à la prochaine campagne ATSS, BU, TA ITRF
- Amélioration du processus d'information des campagnes : anticiper la réalisation des dossiers et des rapports d'activité : septembre 2022
  - Améliorer l'accompagnement des agents et des managers
  - Information préalable aux agents promouvables avant réception des dates du ministère (avec mise à jour des données SHIAM)
    - Aux agents
    - Aux structures
  - Le groupe de travail souhaite une homogénéisation des dates de remise des dossiers pour assurer l'équité des agents AMU
    - Suppression des dates anticipées de remise aux structures



**Merci de votre attention !**

---