

**Note aux membres du CT –modalités de traitement des campagne d’avancement des personnels BIATSS au cours de l’année 2021– séance du 4 février 2021**

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 contient de nombreuses évolutions réglementaires et notamment des évolutions en matière de compétences des Commissions Administratives Paritaires et en matière de traitement des questions liées à la mobilité et à l’avancement des personnels.

L’article 10 de la loi prévoit notamment que les Commissions Administratives Paritaires sont recentrées sur les « questions individuelles complexes ». De ce fait, elles ne sont plus compétentes pour examiner les questions liées à la mobilité et aux promotions des personnels. Il est prévu que les agents ont désormais la possibilité de se faire assister par un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix dans l’exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles.

Par analogie, les Commissions Paritaires d’Etablissement qui ont une fonction de pré-CAP sont elles aussi « dévitalisées » et n’examinent plus les questions liées à la mobilité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et les questions liées aux promotions depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

En contre partie, les administrations sont tenues d’élaborer des Lignes Directrices de Gestion qui définissent les règles applicables en matière de mobilité, d’avancement et de promotion et en matière de stratégie des ressources humaines. Ces LDG sont établies au niveau ministériel, académique et ont vocation à être élaborées également au niveau des universités.

Les LDG doivent respecter un certain nombre de principes :

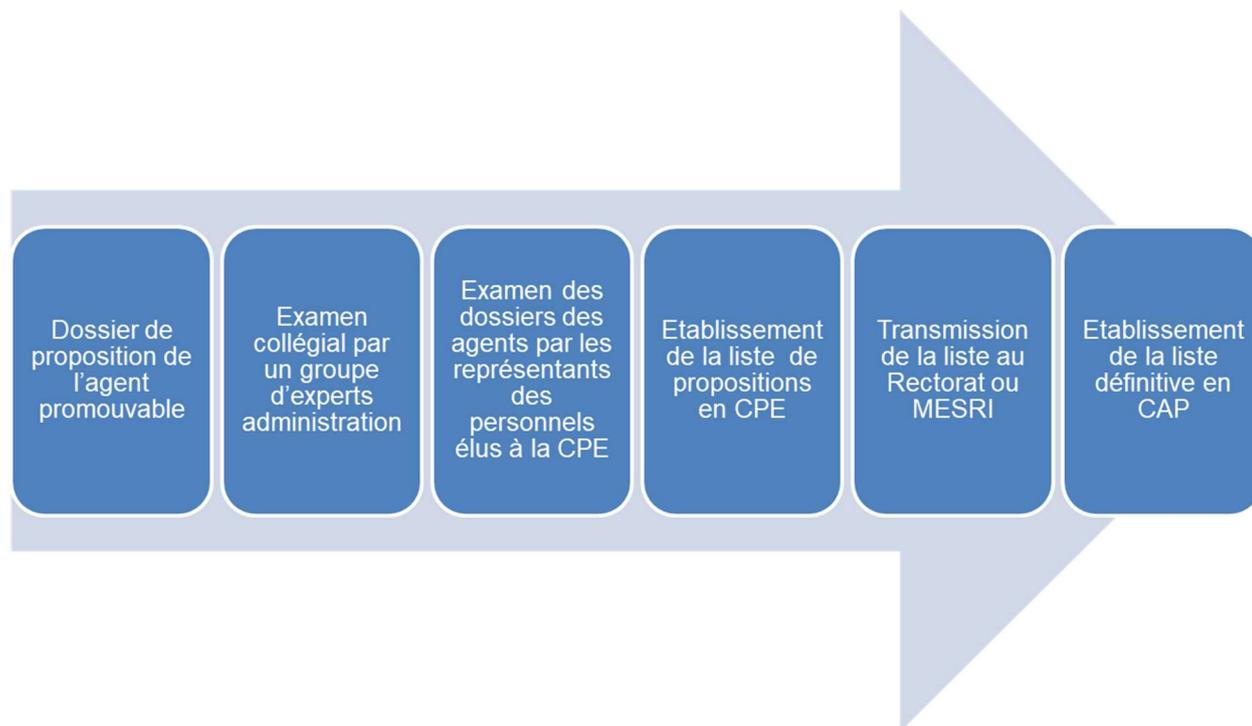
- Légalité (conformité au droit et au statut des corps concernés)
- Droit souple (non prescriptif mais opposable à l’administration)
- Compatibilité des LDG entre elles (entre LDG ministérielles et LDG académiques et LDG établissement)
- Pluriannualité des LDG
- Soumises à l’avis du Comité Social d’Administration (fusion CT/CHSCT)
- Publicité des LDG

Les LDG ministérielles (MESRI et MENJS) concernant l’avancement et les promotions ont été publiées en novembre 2020 pour une mise en application à compter de janvier 2021.

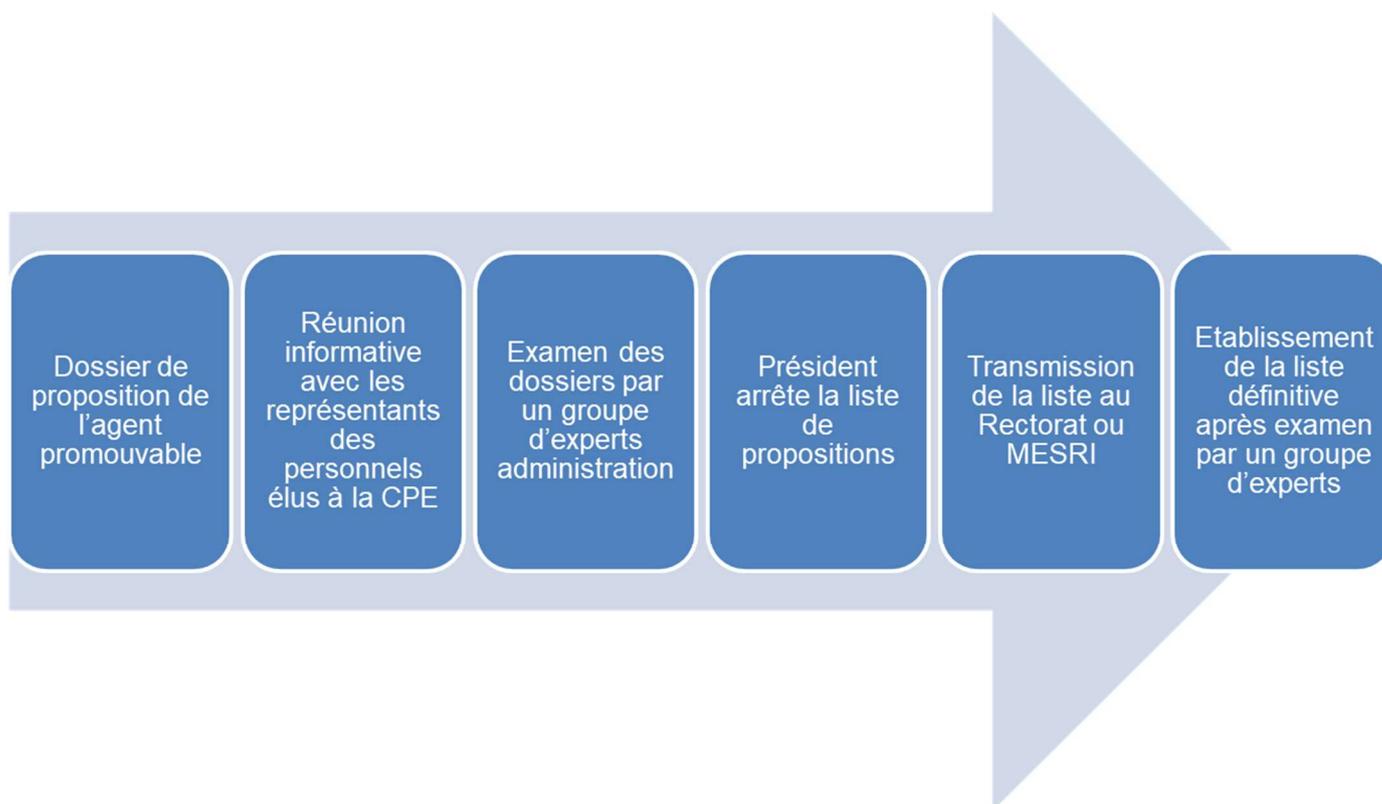
La première campagne d’avancement des personnels BIATSS concerne l’avancement par liste d’aptitude des personnels RF et la campagne doit être traitée d’ici au 8 mars 2021.

L'établissement étant dans l'impossibilité d'établir ses LDG entre fin novembre et mi-janvier (date de lancement de la campagne), il est proposé de considérer l'année 2021 comme une année de transition et d'appliquer les nouvelles dispositions conformément aux LDG ministérielles et avec un fonctionnement au niveau de l'établissement qui tiennent compte à la fois des modalités de fonctionnement antérieures et des obligations réglementaires fixées dans la Loi de Transformation de la Fonction Publique.

Le processus jusqu'en 2020 était le suivant :



Le processus de traitement sera pour 2021 le suivant :



Au niveau de l'établissement, un groupe d'experts sera constitué qui sera chargé d'examiner les dossiers et qui établira une proposition de classement selon les critères suivants :

- Qualité du dossier : lisibilité, clarté, compréhension, rédaction
- Diversité du parcours professionnel : mobilité géographique ou fonctionnelle en interne ou en externe à l'établissement
- Qualités personnelles et relationnelles
- Niveau des responsabilités exercées
- Niveau de technicité du poste
- Investissement complémentaire au sein de l'établissement : formateurs internes, SST, agent de prévention, membre d'un conseil ou d'une commission...
- Pronostic sur la capacité à évoluer vers des fonctions d'un niveau supérieur

D'autres éléments seront pris en compte, tel que l'équilibre de la répartition par BAP ou entre composante et service.

Par ailleurs, la CPE avait acté certaines règles de classement qui seront reprises cette année, à savoir :

- Classement en 1<sup>ère</sup> position pour un changement de corps : 3 fois maximum
- Délai de classement en 1<sup>ère</sup> position après une promotion par Liste d'Aptitude sur une Liste d'Aptitude : 5 ans minimum
- Délai de classement en 1<sup>ère</sup> position après une promotion par tableau d'avancement sur un tableau d'avancement : 2 ans minimum

L'information et l'accompagnement des personnels seront assurés via une information sur les nouvelles modalités de traitement des campagnes d'avancement et sur les critères pris en compte pour l'étude des dossiers.

Enfin, les représentants des personnels seront associés aux travaux par le biais de deux réunions d'information et par la possibilité d'exercer des alertes sur des situations individuelles dont ils auraient eu connaissance.

Un travail conjoint entre l'administration et les représentants des personnels sera établi tout au long de l'année 2021 pour parvenir à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion établissement qui prendront effet en 2022.