



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

Secrétariat général
Sous-direction de la gestion
des carrières des BIATPSS
DGRH C2
n°
Affaire suivie par :
Vincent GOUDET
Tél : 01 55 55 01 00
Mél : vincent.goudet@education.gouv.fr

Paris, le 5 février 2021

Le directeur général des ressources humaines

à

Mesdames et Messieurs les rectrices et recteurs
d'académie,
Messieurs les vice-recteurs,
Mesdames et Messieurs les présidentes et présidents,
Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs,
Monsieur le chef du service de l'action administrative et
des moyens

Objet : mise en place de collèges d'experts pour les promotions au choix des personnels BIATPSS relevant de la compétence de la DGRH

Références : lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux promotions du MENJS et du MESRI

Les lignes directrices de gestion ministérielles, relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du MENJS et du MESRI, prévoient que le ministère procède à un examen collégial des dossiers des agents des filières ATSS (administratifs, techniques, sociaux et de santé), ITRF (ingénieurs et techniciens de recherche et de formation) et BIB (bibliothèques). S'agissant de la filière ITRF, il est précisé en outre que le ministère fait appel à l'expertise appropriée pour chaque branche d'activité professionnelle (BAP), pour tenir compte de la diversité des métiers.

Pour mettre en œuvre ces dispositions, je souhaite élargir le recours aux experts à l'ensemble des exercices d'avancement de grade et d'accès aux corps supérieurs, assurés par le service des personnels administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques (DGRH C). Pour l'ensemble de son périmètre de compétences relevant des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire pour les trois filières évoquées plus haut et la filière PTP (personnels techniques et pédagogiques), il s'agit de désigner des experts chargés d'émettre un avis sur les dossiers des agents proposés par les recteurs ou les présidents/directeurs d'établissement et ainsi d'éclairer la décision de l'administration centrale.

La suppression de la compétence des commissions administratives partiaires (CAP) en matière de promotions, à compter du 1^{er} janvier 2021, a rendu nécessaire pour l'administration de pouvoir démontrer aux personnels comme à leurs organisations syndicales que les décisions d'avancement au choix resteront guidées par le respect des dispositions législatives et réglementaires rappelées dans les LDG. Il s'agit d'apporter la garantie que les promotions resteront fondées sur la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents.

L'institution de collèges d'experts pour tous les tableaux d'avancement (TA) et toutes les listes d'aptitudes (LA) vise ainsi à garantir la neutralité de l'examen des dossiers, par des personnes ayant une connaissance pratique des métiers des agents éligibles à ces promotions. Les LDG ministérielles évoquant un examen collégial des dossiers, la procédure verra se succéder une phase d'évaluation individuelle des dossiers et une phase collective de péréquation, qui permettra de préparer la décision finale de l'administration, c'est-à-dire le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude. La composition de chaque collège doit permettre de garantir que les fonctions d'expertise et les fonctions managériales des promouvables seront tout autant valorisées.

Dans un souci de transparence vis-à-vis des personnels et d'intelligibilité des procédures de promotion, l'ensemble des filières des personnels administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques seront concernées par un cadre commun régissant les collèges d'experts. *A contrario*, pour tenir compte des spécificités de chaque filière et de chaque corps (ex. nombre important ou réduit de promotions, domaines d'exercice, existence de barèmes pour les PTP, etc.), certaines règles de fonctionnement seront définies collège par collège.

Selon le nombre de dossiers à examiner, un collège sera constitué pour une LA ou un TA ou, *a contrario*, pour l'ensemble des promotions concernant un corps voire une filière. Pour permettre aux experts d'accomplir leur mission de manière efficace, les modalités d'organisation suivantes auront cours :

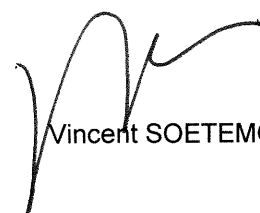
- l'organisation des travaux du collège est assurée par la DGRH, les représentants de la sous-direction de gestion des carrières étant eux-mêmes membres du collège ;
- le collège d'experts sera réuni en principe deux fois par campagne de LA ou de TA (soit au maximum quatre réunions par an), en visioconférence ;
- entre les deux réunions du collège, les experts disposeront de plusieurs semaines pour examiner les dossiers et les évaluer, selon une grille commune ;
- le principe est l'examen des dossiers des agents promouvables sous format dématérialisé ;
- les missions d'experts ne sont pas rémunérées mais ont vocation à être valorisées dans le cadre de l'évaluation professionnelle et en particulier en termes d'acquis de l'expérience.

Les experts seront des représentants de l'administration mais pas de leur établissement ou de leur service ; ils devront s'engager à remplir leurs missions dans le cadre de règles déontologiques définies dans une charte. Ils ont vocation à être désignés pour 3 à 5 ans, pour acquérir une réelle expertise dans l'analyse des dossiers, et à être renouvelés régulièrement (par exemple, par tiers tous les 3 ans).

Je vous sollicite, dans ce cadre, pour que vous puissiez identifier et me communiquer la candidature des agents de votre académie ou de votre établissement qui souhaiteraient participer à l'examen collégial des dossiers de promotions prévu par les lignes directrices de gestion ministérielle et que vous jugez aptes à remplir ces fonctions.

Vous trouverez, en annexe, un formulaire de déclaration de candidature ainsi que la charte des membres des collèges d'experts, que devront signer les personnels placés sous votre autorité qui sont volontaires pour participer à cette mission. Je vous remercie de bien vouloir me transmettre ces documents complétés pour le 8 mars 2021.

Je vous saurai gré de bien vouloir largement diffuser cet appel à candidatures, dans la mesure où la diversité des domaines et des lieux d'exercice des experts constituant les collèges sera une source supplémentaire de neutralité et de connaissance des métiers, de nature à enrichir la vision de l'administration et à rassurer les personnels sur la qualité du dispositif de promotion.



Vincent SOETEMONT

ANNEXE 1

Collèges d'experts BIATPSS appelés à se prononcer sur les dossiers de promotion au choix

Les lignes directrices de gestion ministérielles, relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du MENJS et du MESRI, prévoient que le ministère procède à un examen collégial des dossiers des agents des filières ATSS (administratifs, techniques, sociaux et de santé), ITRF (ingénieurs et techniciens de recherche et de formation) et BIB (bibliothèques). S'agissant de la filière ITRF, il est précisé en outre que le ministère fait appel à l'expertise appropriée pour chaque branche d'activité professionnelle (BAP), pour tenir compte de la diversité des métiers.

Pour mettre en œuvre ces dispositions pour l'ensemble des personnels administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques (BIATPSS), y compris les PTP du domaine jeunesse et sports, des collèges d'experts sont constitués pour l'établissement des tableaux d'avancement (TA ; avancement de grade) et des listes d'aptitudes (LA ; promotion de corps) gérés par le service DGRH C

L'institution de collèges d'experts pour les TA et les LA vise à garantir la neutralité de l'examen des dossiers, par des personnes ayant une connaissance pratique des métiers des agents éligibles à ces promotions. Les experts sont chargés d'émettre un avis sur les dossiers des agents proposés par les recteurs ou les présidents/directeurs d'établissement et ainsi d'éclairer la décision de l'administration. Les LDG ministérielles évoquant un examen collégial des dossiers, la procédure verra se succéder une phase d'évaluation individuelle des dossiers et une phase collective de péréquation, qui permettra de préparer la décision finale de l'administration, c'est-à-dire le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude. La composition de chaque collège doit permettre de garantir que les fonctions d'expertise et les fonctions managériales des promouvables seront tout autant valorisées.

La présente note présente le cadre commun de mise en place des collèges d'experts pour les processus de promotions de l'ensemble des BIATPSS gérés par la DGRH. Pour tenir compte des spécificités de chaque filière et de chaque corps (ex. nombre important ou réduit de promotions, domaines d'exercice, existence de barèmes pour les PTP, etc.), certaines règles de fonctionnement seront définies collège par collège.

Les membres des collèges

Tout membre d'un collège doit faire preuve de neutralité et apporter une expertise métier affirmée. Dans ce cadre, il peut être fait appel, autant que de besoin, à des agents publics n'appartenant pas aux corps concernés voire n'appartenant pas aux MENJS-MESRI. Si ces conditions ne sont pas pleinement remplies, le dispositif ne sera pas légitime.

Pour assurer le respect de ces principes, les membres des collèges doivent adhérer à la charte des membres des collèges d'experts BIATPSS.

Les membres de la sous-direction DGRH-C2 font partie des collèges d'experts, compte tenu de leur expérience et de leurs connaissances statutaires ; à ce titre, ils participent à l'examen des dossiers individuels. Ils assurent en outre l'organisation de l'examen collectif des dossiers.

Outre les agents des corps et filières concernés, peuvent être sollicités, en particulier mais de manière non-exclusive :

- des conseillers techniques pour les filières santé et sociale ;
- des représentants des services administratifs et des EPLE pour la filière administrative ;
- des enseignants-chercheurs et des représentants des DRH d'universités pour les ITRF ;
- des représentants des services déconcentrés et des établissements publics du domaine jeunesse et sports pour les PTP.

La liste des experts composant les différents collèges n'est pas publique, dans la mesure où leur activité constitue un acte préparatoire à la décision de l'administration (le TA ou la LA), qui sera rendue publique conformément à la réglementation.

Les experts sont désignés par la DGRH pour une période pluriannuelle définie (3 à 5 ans), afin d'acquérir une réelle expertise dans l'analyse des dossiers, et renouvelés régulièrement (par exemple, par tiers tous les 3 ans).

L'organisation des collèges

Un collège d'experts est installé pour chaque filière, chaque corps ou pour chaque TA et LA lorsque le nombre de dossiers à examiner est important, afin de préparer les exercices de promotion. Sa composition diffère selon le volume de dossiers à traiter.

Via la note de service annuelle, la DGRH encadre les exercices de promotion en mettant à disposition des établissements et des agents, le cas échéant, des formulaires spécifiques à remplir. A l'appui de ces formulaires et des pièces qui peuvent les accompagner, les collèges d'experts sont en capacité de rendre des avis sur les propositions, afin d'examiner la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

Les experts sont sensibilisés sur l'attention à porter à la fois aux postes à dominante managériale et d'expertise. Le collège ne doit pas favoriser un type de fonctions au détriment de l'autre mais veiller à un équilibre qui s'appuie sur les meilleurs dossiers.

Quand le nombre de dossiers à expertiser est très important et nécessite un nombre important d'experts, la réunion finale du collège peut ne réunir qu'une partie des experts, afin de faciliter l'examen collégial de la liste établie par la DGRH.

ANNEXE 2

Collèges d'experts BIATPSS

Déclaration de candidature

Nom, Prénom	
Corps / Grade	
Fonction	
BAP (pour les ITRF)	

Est candidat(e) aux fonctions d'expert pour les filières et corps suivants (cocher les cases) :

Filière		Corps		Nombre indicatif d'experts au niveau national
	Administrative		AAE	12
	Santé		MEN	10
	Sociale		CTSS	6
	PTP		CTPS	6
			CEPJ	4
			PS	6
	ITRF		IGR	40
			IGE	40
			ASI	20
			TECH	70
	BIB		Conservateurs G ^{aux}	4
			Conservateurs	5
			Bibliothécaires	5
			BIBAS	6
			Magasiniers	7

Nom, prénom et signature de l'agent candidat aux fonctions d'expert :

Date :

Visa du recteur ou du président/directeur :

Date :

N.B. : La participation à un collège d'experts n'a pas vocation à être rendue publique, l'activité d'expertise étant une mesure préparatoire à la décision de l'administration, soumise à l'obligation de discrétion prévue par la charte des membres des collèges d'experts BIATPSS. Le recteur ou le président/directeur sera informé des personnes retenues pour participer aux travaux des collèges d'experts.

ANNEXE 3

Charte des membres des collèges d'experts BIATPSS en charge de l'analyse des dossiers de promotion au choix

Les membres des collèges d'experts s'engagent à respecter l'ensemble des principes déontologiques et d'éthique professionnelle suivants. Tout expert qui s'écarterait de ces principes en sera exclu.

1. L'expert est désigné comme tel dans la mesure où sa capacité à contribuer à l'évaluation des dossiers est attestée par sa hiérarchie et/ou il a obtenu un ou des diplôme(s) de l'enseignement supérieur dans la ou les matière(s) portant sur les fonctions à évaluer.
2. L'expert doit faire preuve d'impartialité : aucun parti pris ne doit pouvoir lui être reproché. Par conséquent, s'il est conduit à devoir examiner le dossier d'un agent de sa connaissance qu'il estime ne pas pouvoir évaluer en toute impartialité, il en fait part au collège afin de soumettre l'analyse du dossier à un autre expert.
3. L'expert doit faire preuve de neutralité : il analyse les dossiers au regard des seuls critères réglementaires qui sont la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, sans distinction entre les femmes et les hommes, entre les établissements et les académies, selon l'âge des agents. Le respect des équilibres entre sexes, employeurs, etc. est assuré collectivement lors de l'établissement de la liste des agents à promouvoir.
4. L'expert respecte le principe de confidentialité des travaux du collège. Son travail d'analyse est partagé exclusivement avec les autres experts et la sous-direction DGRH – C2.
5. L'expert doit faire preuve de discrétion : il ne communique pas des informations dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de l'exercice de ses missions d'expert.
6. L'expert est garant de l'égalité de traitement entre des dossiers d'agents placés dans une situation professionnelle identique ou comparable.
7. L'expert est solidaire des autres membres du collège.
8. L'expert est désigné pour une période pluriannuelle déterminée, renouvelable en cas de besoin par la sous-direction DGRH – C2.

Nom, prénom et signature de l'expert attestant de son adhésion aux termes de la charte :

Date :