



**ined**

INSTITUT  
NATIONAL  
D'ÉTUDES  
DÉMOGRAPHIQUES

www.ined.fr

# LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS CHERCHEURS, INGENIEURS ET TECHNICIENS DE L'INED

## Introduction

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP) a complété la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État en introduisant l'établissement de lignes directrices de gestion (LDG) pour les administrations et les établissements publics en matière de promotion et valorisation des parcours d'une part et en matière de mobilité d'autre part.

Les LDG sont applicables aux personnels fonctionnaires titulaires chercheurs, ingénieurs et techniciens relevant des dispositions du décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 modifié fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.

Les LDG ne sont pas applicables aux agents contractuels de l'Ined.

Elles sont établies pour 5 ans et font l'objet d'un bilan annuel présenté en comité technique, puis au comité social d'administration dès que celui sera mis en place. Elles sont publiées sur l'Intraned.

Les présentes LDG ont été soumises au comité technique de l'Ined du 5 novembre 2021 et s'appliquent à compter de leur **publication par voie d'affichage**.

Les LDG ne constituent pas un texte à caractère normatif créateur de droits ou d'obligations. Elles contiennent des orientations sur lesquelles se fondent les décisions individuelles en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des personnels fonctionnaire de l'Ined.

Les LDG ne se substituent pas au pouvoir d'appréciation de l'Ined sur les décisions individuelles, dans le respect des règles applicables fixées notamment dans le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers des corps de fonctionnaires de l'Ined.

## Table des matières

1. Orientations communes aux personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens .....	2
1.1. Volumes des promotions .....	2
1.2. Information et formation .....	3
2. Lignes directrices de gestion applicables aux promotions et avancements des chercheurs.	3
2.1. Processus de promotion .....	3
2.2. Critères de promotion .....	3
3. Lignes directrices de gestion applicables aux promotions et avancements des ingénieurs et techniciens .....	4
3.1. Processus de promotion .....	4
3.2. Conditions statutaires de promotion .....	5
3.2.1. Le processus de promotion aux choix .....	6
3.2.2. Le processus de promotion par examen de sélection professionnelle .....	7
3.3. Critères de promotion .....	7
3.4. Information des personnels .....	8

4. Rôle des organisations syndicales.....	8
5. Suivi des LDG de l'Ined.....	8

## 1. Orientations communes aux personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la politique d'avancement et de promotion de l'Ined a pour objectif de reconnaître et de valoriser les qualités professionnelles de l'agent, notamment sa valeur professionnelle, ses aptitudes, qualifications et compétences, les acquis de son expérience professionnelle, son savoir-être professionnel, son engagement et sa contribution au collectif de travail.

Il est rappelé à cet égard que l'agent est acteur de son évolution professionnelle et doit notamment veiller à la qualité de son rapport d'activité et, en lien avec son responsable hiérarchique, de son compte rendu d'entretien annuel d'activité.

À ce titre, l'Ined propose aux agents et responsables les formations nécessaires à la préparation et à la conduite de cet entretien.

Les agents peuvent demander à bénéficier d'un entretien avec le-la chargé-e du développement des ressources humaines ou, à défaut la cheffe du SRH, pour analyser leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Une vigilance particulière est portée aux dossiers d'agents proposés <sup>1</sup>:

- ayant atteint depuis plus de 3 ans le dernier échelon de leur grade,
- en situation de handicap,
- relevant de plusieurs BAP,
- travaillant hors de l'Ined.

En tant qu'acteur de son évolution professionnelle, l'agent exprime de manière explicite son souhait de s'inscrire dans une campagne de promotion.

Pour permettre aux personnels de construire leur parcours professionnel, l'Ined développe une politique de RH favorisant le développement de leur carrière au service des orientations stratégiques de l'établissement et en réponse à leurs aspirations professionnelles, à travers notamment une offre de formation visant la valorisation des potentiels existants et l'adaptation aux évolutions des technologies et des métiers de la recherche.

Pour mémoire, l'offre de formation de l'Ined prend en compte l'expression des besoins formalisée dans les comptes rendus d'entretien annuel d'activité.

### 1.1. Volumes des promotions

Le nombre de promotion de corps au choix est déterminé pour un corps donné en fonction du nombre de nominations dans ce corps sur l'année considérée, conformément à la réglementation. Les volumes de promotions de corps et de grades au choix sont déterminés compte tenu des possibilités budgétaires, au vu des emplois vacants.

Les tableaux d'avancements et listes d'aptitudes mentionnent la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle des agents promus, conformément à l'article 58 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984. Ils précisent également la part respective des femmes et des hommes dans le corps et/ou grade correspondant à la promotion.

---

<sup>1</sup> Le service ressources humaines veille à ce que les agents concernés soient informés de leur situation de promouvabilité et échangent autant que de besoin avec eux sur leur possibilité de soumettre leur dossier.

En ce qui concerne les promotions de corps au choix, sous réserve des dispositions réglementaires et des enveloppes budgétaires, l'établissement retient le nombre le plus favorable de possibilités de changement de corps.

Pour ce qui est des avancements de grade, sous réserve des enveloppes budgétaires, l'établissement fixe des taux de promotion annuels permettant un nombre optimal d'avancements.

Lorsque l'accès au grade est aussi possible par l'examen de sélection professionnelle, l'établissement privilégie l'accès par cette voie.

### 1.2. Information et formation

Une information est faite au conseil d'administration, à la faveur de la présentation du projet de budget initial de l'Ined, relativement aux campagnes de promotions au choix et de sélections professionnelles projetées au titre de l'année N+1.

Cette information, transmise pour information au contrôleur budgétaire de l'institut, sert de cadre à l'organisation des campagnes. Si, au cours de l'exercice N+1, des possibilités nouvelles se font jour (ex. départ non prévu), l'Ined étudie les possibilités de modifier le cadre ; sous réserve de la soutenabilité budgétaire pluriannuelle des changements envisagés.

Afin de consacrer le principe ci-dessus rappelé selon lequel l'agent est acteur de son parcours professionnel, l'Ined conforte son dispositif de sensibilisation des agents et des encadrants aux principes et processus de la promotion et de la sélection professionnelle. Pour ce faire, chaque année, il organise et met en œuvre une série de formations spécifiquement dédiées à l'accompagnement des agents en prévision des campagnes de promotions. Chaque année, les informations générales relatives à ces campagnes (échéances et calendriers) font l'objet de messages diffusés largement aux agents. Le délai minimum entre l'ouverture des campagnes et le dépôt du dossier est d'un mois.

## 2. Lignes directrices de gestion applicables aux promotions et avancements des chercheurs

Le présent chapitre s'applique aux avancements de grade suivants qui s'effectuent exclusivement au choix : de CRCN à CRHC, de DR2 à DR1, de DR1 à DRCE1. Il ne s'applique pas à l'accès au corps des DR qui s'opère exclusivement par concours (externe).

### 2.1. Processus de promotion

Les conditions statutaires pour prétendre à une promotion sont examinées au 31 décembre de l'année N de la campagne de promotions.

Les chercheurs susceptibles d'être promus sont identifiés puis contactés par le SRH. Ils sont invités par la Directrice de l'Ined à constituer puis déposer un dossier en vue de son évaluation par la Commission d'évaluation (Ceva) de l'Ined.

Les demandes de promotion sont examinées par la Ceva. Le règlement de la Ceva (décision n°2018-025, article 6.2) précise les modalités de cet examen. La Ceva donne un avis sur chaque dossier de chercheur susceptible d'être promu, soumis pour décision à la Directrice.

Les candidats non classés peuvent solliciter un retour sur leur candidature auprès du SRH.

### 2.2. Critères de promotion

Les lignes directrices qui sous-tendent la promotion des chercheurs découlent des missions des personnels de la recherche tels que spécifiées par la Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche. L'Ined souscrit par ailleurs aux préconisations de la Charte européenne du chercheur et au code de conduite pour le recrutement des chercheurs, ainsi

qu'au Plan National sur la Science Ouverte pour faire évoluer l'évaluation des chercheurs dans les deux directions suivantes :

- valoriser la science ouverte et la diversité des productions scientifiques ;
- réduire la dimension quantitative au profit d'une approche plus qualitative, prendre en compte, au-delà des publications, la pluralité des résultats de la recherche.

Ces lignes directrices peuvent être déclinées de la manière suivante :

- Qualité et contribution des productions scientifiques à l'avancée du champ de recherche ;
- Qualité, pertinence, originalité et faisabilité du projet de recherche ;
- Développement d'outils (enquêtes, bases de données, programmes, méthodes, etc.) ;
- Diversité des expériences (enquêtes, terrains, expériences dans d'autres organismes, séjours dans des universités ou centres étrangers, etc.) ;
- Cohérence du parcours professionnel et scientifique ;
- Collaborations et insertion dans des réseaux nationaux ou internationaux ;
- Implication dans la formation par la recherche et l'enseignement ;
- Contribution à la diffusion des résultats de la recherche et de la culture scientifique ;
- Contribution à l'animation, l'administration de la recherche et aux tâches d'intérêt collectif.

Le règlement de la Ceva spécifie (article 6.2) que son évaluation doit prendre en compte l'ensemble de la carrière du chercheur. La Ceva exerce son activité de façon indépendante et souveraine (article 2.1 et 2.2). Elle a ainsi toute liberté pour accorder un poids plus ou moins important à certaines de ces lignes directrices dans son évaluation.

### 3. Lignes directrices de gestion applicables aux promotions et avancements des ingénieurs et techniciens

L'ensemble de la carrière de l'agent est pris en considération pour les promotions et avancements des ingénieurs et techniciens.

La promotion de corps permet à un agent qui démontre les compétences professionnelles relevant du niveau du corps supérieur d'accéder à ce corps. Cela s'applique aux promotions suivantes : T, AI, IE, IR.

L'avancement de grade permet de reconnaître le niveau de technicité, le savoir-faire ou l'expertise dans le métier au sein du corps actuel ainsi que l'investissement dans ses fonctions, la contribution au collectif de travail et, le cas échéant, des responsabilités exercées. Cela s'applique aux avancements suivants : (AJT1), TCS, TCE, IEHC, IR1, IRHC.

L'avancement à l'échelon spécial des IRHC permet la reconnaissance de l'étendue des responsabilités, la complexité et le niveau de compétence de la fonction occupée.

#### 3.1. Processus de promotion

Les procédures de promotion s'articulent avec la campagne annuelle d'évaluation. La campagne est pilotée par le SRH.

Le bilan annuel, présenté au comité technique, fait mention du nombre d'agents candidats et du nombre d'agents promus. Il précise les affectations des agents ainsi que la part femmes/hommes.

Les conditions statutaires pour prétendre à une promotion sont examinées au 31 décembre de l'année N de la campagne de promotions.

Les promotions des agents figurant aux tableaux d'avancement et listes d'aptitude établis et signés par la Directrice de l'Ined sont prononcées au titre de l'année N de la campagne de promotions.

Les agents sont nommés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N s'ils présentent, à cette date, les conditions statutaires pour prétendre à une promotion. Les agents qui remplissent les conditions en cours d'année sont nommés au plus tôt à la date à laquelle les conditions sont remplies.

Par application de l'article 58 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, les listes d'aptitudes et tableaux d'avancement précisent la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celles des agents promus.

Les personnels IT non promus à l'issue du processus peuvent solliciter un retour sur leur dossier auprès du SRH dans le cadre d'un entretien.

### 3.2. Conditions statutaires de promotion

#### AVANCEMENT DE CORPS AU CHOIX

- IR 2C** Etre IE, chargé d'administration de la recherche, attaché d'administration de la recherche et justifier de 9 ans de services publics dont 3 ans au moins en catégorie A (Si 5 nominations ont été effectuées dans le corps par voie de concours, détachement de longue durée et intégration directe)
- IE CN** Etre AI et justifier d'au moins 9 ans de services publics dont au moins 3 ans en catégorie A (Si 3 nominations ont été effectuées dans le corps par voie de concours, détachement de longue durée et intégration directe)
- AI** Etre TR, SA de la recherche et justifier de 8 ans de services publics dont 3 ans au moins en catégorie B (dans la proportion d'1/5e à 1/3 des nominations prononcées au titre des concours, détachements de longue durée et intégrations directes)
- TCN** Etre AT de la recherche et justifier d'au moins 9 ans de services publics

#### AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX

- IR HC échelon spécial** Etre IRHC et avoir occupé au cours des 4 dernières années précédant l'établissement du tableau d'avancement, des fonctions de direction, d'encadrement, de coordination ou de recherche reconnue au niveau international dont la liste est arrêtée par le DG après consultation du CTE  
Ou  
Justifier au moins de 3 ans au moins d'ancienneté au 4e échelon du grade d'IRHC (dans la limite de 20% du nombre d'IR HC accédant à l'échelon spécial)
- IR HC** Avoir atteint le 5<sup>e</sup> échelon du grade d'IR1C
- IR 1C** Avoir atteint le 7<sup>e</sup> échelon du grade d'IR2C
- IE HC** Avoir accompli au moins 1 an au 8e échelon d'IECN et justifier d'au moins 9 ans de services effectifs en catégorie A
- TCE** Justifier d'un moins 1 an dans le 6<sup>e</sup> échelon de TRCS et justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau (pour la proportion restante)
- TCS** Justifier d'un moins 1 an dans le 6e échelon de TRCN et d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau (pour la proportion restante) \*Promotion de corps par voie d'examen professionnel Etre AT de la recherche et justifier d'au moins 11 ans de services publics

## AVANCEMENT DE GRADE PAR EXAMEN PROFESSIONNEL

	Appartenir au grade d'IR1C et justifier de 8 ans de service en qualité d'IR Ou
<b>IR HC</b>	Etre au moins au 7 <sup>e</sup> échelon d'IR2C et justifier de 8 ans de services effectifs dans ce grade
<b>TCE</b>	Justifier d'au moins 1 an dans le 5 <sup>e</sup> échelon de TRCS et d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau (dans une proportion comprise entre 1/3 et 2/3)
<b>TCS</b>	Etre au moins au 4 <sup>e</sup> échelon de TRCN et justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau (dans une proportion comprise entre 1/3 et 2/3)

### 3.2.1. Le processus de promotion aux choix

#### **Rapport d'activité (rédigé par l'agent)**

L'agent rédige un rapport d'activité de deux pages maximum dactylographiées. Ce rapport doit permettre au comité d'experts de découvrir à travers le descriptif de l'évolution professionnelle de l'agent, les compétences acquises et les responsabilités assurées. L'agent sélectionne dans son expérience, les activités qui illustrent les compétences qu'il a développées en rapport avec la promotion envisagée. À l'issue de la lecture de ce rapport, le comité d'experts doit être en capacité d'évaluer le potentiel du candidat à tenir le corps ou le grade visé.

#### **Compte rendu de l'entretien annuel d'activité (partie responsable)**

Le responsable complète le compte rendu annuel d'activité en apportant notamment une appréciation sur : le parcours professionnel de l'agent, les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités, la contribution de l'agent à l'activité de sa structure et également toute autre structure, l'aptitude de l'agent (capacités d'adaptation à l'environnement, capacité au dialogue avec les partenaires) ainsi qu'une appréciation générale.

#### **Les dossiers sont constitués des documents suivants :**

- l'organigramme de la structure ;
- le rapport d'activité rédigé par l'agent ;
- l'extrait du compte rendu de l'entretien annuel d'activité de l'agent faisant mention de l'avis détaillé et argumenté du supérieur hiérarchique ;
- le formulaire d'autorisation de transmission du dossier au comité d'experts.

Les dossiers des agents candidats à une promotion sont transmis – sous réserve de leur accord – au Comité d'experts<sup>2</sup>. Pour mémoire, dans l'hypothèse où l'agent n'autorise pas la transmission du dossier au Comité d'experts, son dossier est transmis, sans avis du Comité, à la Directrice de l'Ined.

Le Comité d'experts, réuni en sous-groupes, analyse et procède à l'interclassement – par corps et grade – des dossiers sur la base des critères ci-après exposés au titre des présentes LDG et rédige un compte-rendu de séance ;

---

<sup>2</sup> institué par la décision n°2021-114 portant mise en place d'une procédure expérimentale d'examen des dossiers de candidature dans le cadre de la campagne 2021 d'avancement et de promotion des ITA.

La liste des membres experts est révisée annuellement sur la base d'un vivier constitué des représentants du personnel siégeant au sein de la commission d'évaluation (Ceva), du comité technique(CT) et des commissions administratives paritaires(CAP) de l'Ined.

La Directrice de l'Ined décide des promotions et procède via le SRH à l'établissement des listes d'aptitude et tableaux d'avancement correspondants.

### 3.2.2. Le processus de promotion par examen de sélection professionnelle

L'agent fait acte de candidature pendant la durée d'ouverture des inscriptions à la campagne de sélection professionnelle.

Les dossiers recevables des candidats sont soumis au jury désigné par la Directrice de l'Ined et composé d'un représentant de la Directrice, en qualité de président et d'au moins trois experts scientifiques et techniques dont un ingénieur, personnel technique ou d'administration appartenant à une instance d'évaluation et d'un rang au moins égal permettant d'occuper l'emploi ouvert à la sélection.

Les rapports d'activité professionnelle (Cf. 1<sup>er</sup> paragraphe du 3.1.1) des candidats sont examinés et notés pas le jury.

Les candidats sont convoqués par la Directrice de l'Ined pour un échange avec le jury. Celui-ci apprécie les compétences techniques et les aptitudes professionnelles développées au travers des fonctions exercées depuis la nomination dans le corps. Cette entretien fait l'objet d'une notation. Si le candidat ne se présente pas à la convocation, ce dernier obtient par défaut la note de 0/20.

Le jury établit la liste des candidats retenus par ordre alphabétique.

La Directrice de l'Ined décide des promotions au vu des résultats de l'examen professionnel et procède via le SRH à l'établissement des tableaux d'avancement correspondants.

### 3.3. Critères de promotion

L'inscription dans une campagne de promotion est une décision individuelle. À ce titre, l'article 58 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 pose le principe selon lequel : « (...) Tout fonctionnaire bénéficiant d'un avancement de grade est tenu d'accepter l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade. Sous réserve des dispositions de l'article 60, son refus peut entraîner la radiation du tableau d'avancement ou, à défaut, de la liste de classement. »

L'inscription dans une campagne de promotion d'un agent IT est une action explicite qui se matérialise par la constitution d'un dossier.

Une proposition de changement de corps doit être fondée sur l'évolution des fonctions exercées par l'agent. Celles-ci doivent être en adéquation avec les missions et activités du corps supérieur et s'apprécient au regard des responsabilités, compétences et activités exercées.

Une proposition d'avancement de grade doit être fondée sur l'élargissement des responsabilités de l'agent ainsi que d'une évolution significative de sa technicité et de ses compétences professionnelles dans son corps d'appartenance.

Sur la base du dossier de l'agent, l'analyse vise à apprécier :

- Les compétences professionnelles, qui peuvent être identifiées à travers plusieurs indicateurs : maîtrise technique, connaissances et savoir-faire, implication dans le travail, capacités d'organisation, d'autonomie, d'initiative et aptitude à progresser dans son métier, aptitude à rendre compte, ... ;
- Le travail en équipe et l'encadrement peuvent s'appréhender en relation avec le métier et le type de structure : les fonctions d'encadrement ou d'animation d'équipe ou de management de projet sont examinées selon le métier et la structure d'exercice. Sont également pris en compte les activités d'animation ou de participation à des réseaux professionnels ainsi que la qualité de membre des instances de l'établissement et du ministère ;

- Le parcours professionnel sur l'ensemble de la carrière, y compris hors de l'établissement et du secteur public, évolution des fonctions, mobilités internes et externes, formations continues, valorisation d'acquis professionnel, adaptation à des environnements difficiles ou complexes, ...
- L'investissement collectif (contribution au sein de la structure ex. participation à un groupe de travail)
- Le savoir-être professionnel de l'agent qui valorise la manière dont l'agent se comporte dans son environnement professionnel (ex. rigueur de présentation du dossier, qualité de la présentation orale et de l'échange avec le jury de sélection professionnelle).

L'appréciation de ces différents critères varie en fonction du corps et des BAP considérés.

Une attention particulière doit être portée aux agents dans les situations suivantes : agents qui relèvent d'au moins 2 familles professionnelles ou BAP différentes, IT ne relevant pas de la BAP prépondérante de leur structure, agents dont l'activité bénéficie à une large communauté, conditions d'exercice difficile, fonctions mutualisées entre plusieurs structures.

### 3.4. Information des personnels

Les listes d'aptitudes et tableaux d'avancements font l'objet d'un affichage au 5<sup>e</sup> étage du bâtiment. Les informations sont également reproduites sur l'Intranet.

Tout agent a la possibilité de s'adresser à la cheffe du SRH pour bénéficier d'un retour sur l'analyse de son dossier.

L'agent peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un accompagnement lui permettant d'améliorer son dossier en s'adressant au SRH.

L'Ined appuiera la mise en œuvre des présentes LDG en confortant son dispositif de formations individuelles et collectives.

## 4. Rôle des organisations syndicales

Les agents peuvent bénéficier de l'assistance d'un représentant syndical dans le cadre d'un recours gracieux<sup>3</sup> dirigé contre une absence de promotion ou d'avancement. Ce recours est introduit dans les 2 mois à partir de la notification de la décision constatée.

## 5. Suivi des LDG de l'Ined

Le CT, puis le CSE, de l'Ined assure le suivi des présentes LDG. Un bilan annuel est présenté et fait l'objet d'une discussion. Ce bilan fait le lien entre les présentes LDG et :

- Les lignes directrices de gestion mobilité ;
- Le plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GEPC), dans la continuité des réflexions engagées par le groupe « emplois et perspectives de carrières ».

Le bilan fait apparaître, entre autre, les nombres de possibilités de promotion, d'agents promouvables et d'agents promus, répartis par sexe et service.

---

<sup>3</sup> A adresser à la Directrice de l'Ined