

CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'ÉTABLISSEMENT EXPÉRIMENTAL
UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

SÉANCE DU 15 MARS 2022

DÉLIBÉRATION N° 2022-040

Objet : Lignes directrices de gestion relatives aux promotions des personnels BIATSS.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT EXPÉRIMENTAL UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Vu le Code de l'éducation ;

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

Vu le décret n°2019-785 du 25 juillet 2019 portant création d'Université Côte d'Azur et approbation de ses statuts et notamment son article 44 ;

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Vu le règlement intérieur d'Université Côte d'Azur ;

Vu la délibération n°2020-01 du 9 janvier 2020 du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur portant élection de M. Jeanick BRISSWALTER en qualité de Président d'Université Côte d'Azur ;

Vu l'arrêté n°149-2020 du 3 février 2020 portant délégation de signature du Président d'Université Côte d'Azur à M. Marc DALLOZ, Vice-président du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur ;

Vu l'avis du Comité Technique du 25 janvier 2022 ;

Vu l'ensemble des pièces transmises aux membres ;

Entendu l'exposé de Mme Claire ARETTI, Responsable de la division des personnels BIATSS ;

Entendu que par délibération n°2021-026 du conseil d'administration du 11 mars 2021, Université Côte d'Azur a approuvé la phase transitoire 2021 des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;

Approuve le dispositif définitif, comme annexé, dans le cadre de la construction des lignes directrices de gestion relatives aux promotions des personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé – BIATSS, d'Université Côte d'Azur.

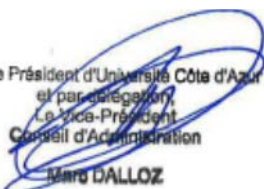
Cette délibération est adoptée à l'unanimité des voix.

Membres en exercice : 40

Quorum : 21

Membres présents et représentés : **30**

Fait à Nice, le 15 mars 2022


Pour le Président d'Université Côte d'Azur
et par délégation,
Le Vice-Président
Conseil d'Administration
Marc DALLOZ

CLASSÉE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA RÉFÉRENCE : **2022-040**
TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITÉS LE : 28 MARS 2022
PUBLIÉE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR LE :

MODALITÉS DE RECOURS CONTRE LA PRÉSENTE DÉLIBÉRATION :
En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AUX PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, précise le contenu et les conditions d'élaborations des LDG.

Les LDG du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) ont été publiées au bulletin officiel n°44 du 19 novembre 2020 de l'éducation nationale. Les LDG du ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) ont été publiées au bulletin officiel n°9 du 9 novembre 2020 de l'éducation nationale.

A compter du 1^{er} janvier 2021, chaque établissement établit ses propres lignes directrices de gestion qui doivent respecter les principes de légalité et de comparabilité avec les LDG ministérielles.

1

Ces dispositions et leur calendrier de déploiement, associées à la transformation du périmètre d'attribution des Commissions paritaires d'établissement, qui se voient dessaisies de leurs compétences en matière de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021, ont conduit à la mise en place d'une organisation transitoire dans l'attente de la détermination de LDG construites et concertées pour Université Côte d'Azur.

A compter du 1^{er} janvier 2021 Université Côte d'Azur s'est dotée d'un dispositif transitoire et à parallèlement travaillé en vue de la construction progressive et concertée des LDG définitives à l'horizon 2022. Le travail de construction des LDG d'Université Côte d'Azur s'est appuyé sur une concertation de l'ensemble des acteurs : Gouvernance, Direction des ressources humaines et Représentants des personnels, qui restent associés aux opérations de promotion, à l'évolution du dispositif et à son évaluation. Cette démarche de co-construction tout au long de la mise en œuvre du dispositif transitoire a abouti à la rédaction des présentes LDG.

Les présentes LDG déterminent, de manière pluriannuelle, les orientations et l'organisation interne à Université Côte d'Azur en matière de promotion, pour les opérations mises en œuvre à compter de l'année 2022. Elles précisent le fonctionnement adopté pour l'établissement des listes de proposition à la promotion de corps et/ou de grade des personnels de l'Université.

I. ORIENTATIONS STRATEGIQUES EN MATIERE DE PROMOTION

Les promotions (avancement au sein d'un même corps et accès à un corps supérieur) reconnaissent la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. Elles permettent à un agent d'accéder

à des fonctions d'un niveau supérieur, de faire correspondre, dans l'intérêt du service et de celui de l'agent, le potentiel de chacun au niveau des fonctions exercées, de procéder à une meilleure reconnaissance des mérites et de favoriser l'élaboration de parcours professionnels fondés sur la valorisation des compétences déployées et l'expérience professionnelle.

Dans le cadre de la préparation de ses LDG, Université Côte d'Azur souhaite recentrer les opérations de promotion sur la valorisation des compétences tout en garantissant l'égalité de traitement entre les candidat·e·s et la prévention de l'ensemble des discriminations.

A cet effet, il a été retenu les principes suivants :

- Faire appel à un Comité d'expert·e·s métiers pour l'évaluation des dossiers qui soit paritaire (40% de personnes de chaque sexe), expert, diversifié et représentatif ;
- Construire un barème commun aux différentes filières à même de garantir une appréciation qualitative des personnels basée sur des critères objectifs ;
- Veiller au maintien des équilibres et à la prévention des discriminations.

1. CRITERES D'ÉVALUATION

L'Établissement établit ses propositions de promotion en tenant compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des candidat·e·s. L'évaluation s'appuie sur les rapports d'activité et d'aptitude.

L'évaluation s'appuie sur un ensemble de critères qualitatifs, objectifs et communs aux différentes filières. Les critères retenus pourront être adaptés à la nature de l'opération de promotion au titre de laquelle ils sont mobilisés, pour tenir compte des éventuels barèmes nationaux ou académiques.

Les critères retenus sont répartis en 5 catégories :

- Parcours professionnel ;
- Acquis de l'expérience professionnelle ;
- Activités actuelles ;
- Savoirs-être et engagement ;
- Qualité du dossier.

Les barèmes afférents au faisceau de critères retenus pour l'étude des candidatures aux Liste d'Aptitude et Tableaux d'avancement sont détaillés en *Annexe 1*.

2. VIVIER D'EXPERT·E·S

Afin de garantir l'équité de traitement entre les candidat·e·s, il est prévu une étude collégiale des dossiers par un Comité constitué d'expert·e·s métiers.

Les expert·e·s sont retenus pour chaque opération de promotion en tenant compte de la diversité des métiers et des profils des personnels de l'Établissement. A cette fin, elles-ils sont choisi·e·s au sein d'un vivier dont la constitution est arrêtée par le Président d'Université Côte d'Azur.

En fonction des candidatures réceptionnées pour une opération de promotion donnée, l'administration fait appel, au sein du vivier d'expert·e·s, aux membres les mieux à même de garantir :

- La parité (40% de personnes de chaque sexe) ;

- La représentativité des profils ;
- La régularité du processus d'évaluation.

Le vivier d'expert-e-s est constitué de manière paritaire (40% de personnes de chaque sexe) et tient compte de la représentativité des filières et, au sein de la filière ITRF, de la représentativité des branches d'activité professionnelles (BAP).

Sont retenus pour bénéficier de la qualité d'expert-e métier des personnels d'Université Côte d'Azur, de ses établissements composantes ou de ses partenaires, exerçant leurs activités au sein des services centraux ou en composantes et répondant aux critères non cumulatifs suivants :

- Expertise pratique des métiers éligibles à ces opérations de promotion ;
- Participation à l'étude de dossiers de candidatures pour des avancements aux choix ou des examens professionnels ;
- Participation à des jurys de concours ou de recrutement.

Les critères d'établissement du vivier d'expert-e-s métiers retenus sont présentés en *Annexe 2*.

Les expert-e-s sont des représentant-e-s de l'Établissement. Elles-Ils devront s'engager à remplir leurs missions dans le respect de principes déontologiques et d'éthique professionnelle. Le respect de cet engagement sera matérialisé par la signature d'une Charte présentée en *Annexes 3 et 3a*.

II. ORGANISATION DES OPERATIONS DE PROMOTION

Les conditions de constitution des dossiers de candidature pour une promotion de corps ou de grade ainsi que les calendriers généraux de mise en œuvre relèvent des services académiques et/ou ministériels. Université Côte d'Azur élabore son processus interne de gestion en tenant compte de ces éléments obligatoires et contraignants.

1. INFORMATION AUX AGENTS PROMOUVABLES

Les procédures et calendriers de chaque campagne de promotion sont communiqués par la Direction des ressources humaine à l'ensemble des personnels par voie hiérarchique. Ils sont également diffusés par le biais de la communication institutionnelle (intranet, ActuRH...).

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité par les services RH de proximité.

2. CONSTITUTION DES DOSSIERS ET TRANSMISSION DES CANDIDATURES A LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Chaque personnel promouvable élabore son dossier et le transmet à la Direction des ressources humaines par l'intermédiaire de son service RH de proximité. La constitution des dossiers de promotion est déterminée annuellement par l'autorité de tutelle.

Le cas échéant, le rapport d'aptitude est rédigé par le supérieur hiérarchique direct (N+1) de chaque candidat-e.

3. ETUDE DES DOSSIERS PAR LES COMITES D'EXPERT-E-S METIERS

Un comité d'expert-e-s métiers est constitué par l'administration au titre de chaque corps/grade de promotion. Il tient compte de la représentativité de profils/BAP des candidats, ou à défaut des personnels promouvables, dans sa constitution.

Chaque comité d'expert-e-s métiers comprend jusqu'à 12 membres retenus au sein du vivier. Un rapporteur sera retenu, sur proposition des membres du Comité, pour présenter les travaux de celui-ci en Commission d'étude.

Le travail du Comité d'expert-e s se déroule en deux phases :

- Phase d'évaluation individuelle des dossiers ;
- Phase collective de péréquation.

Les comités disposent des dossiers individuels de candidature ainsi que d'une liste récapitulative précisant :

- Les informations individuelles nécessaires à la notation ;
- Le barème retenu.

Chaque Comité d'expert-e-s métiers restituera une liste des candidat-e-s classé.e.s par ordre de mérite accompagnée d'une appréciation individuelle de chaque dossier. Il est procédé à un examen collégial des dossiers.

Les rapporteurs auront également pour mission d'informer individuellement les candidats du niveau de qualité de son dossier et lui communiquer toute information utile à l'amélioration de celui-ci.

Les Comités d'expert-e-s métiers sont garants de la qualité des dossiers retenus.

4. DECISION FINALE DE LA COMMISSION D'ETUDE

Les propositions établies par les Comités d'expert-e-s métiers font l'objet d'un arbitrage final en Commission d'étude.

La Commission d'étude se réunit une fois par opération de promotion et se constitue comme suit :

- 4 représentants de la Gouvernance
- 4 représentants des organisation syndicales élues à la Commission paritaire d'établissement et/ou au Comité technique
- 2 représentants de la Direction des ressources humaines, garants de la régularité du processus mis en œuvre

Le rapporteur de chaque Comité d'expert-e-s métiers, désigné par ledit comité, participe à la Commission d'étude.

La Commission d'étude a pour objectif de :

- Proposer au Président des listes classées par ordre de priorité au regard des orientations définies dans les LDG de l'Établissement ;
- Définir les volumes de proposition en regard des possibilités nationales ou académiques ;
- Veiller à l'équilibre et la diversité des profils proposés ;
- Veiller à l'absence de discriminations de toute nature (de genre, en raison d'un handicap, en raison de l'activité syndicale...)
- Veiller à la représentativité des structures et composantes de l'établissement au sein des candidat-e-s proposé-e-s.

Par ailleurs, la Commission d'étude prépare la rédaction de la note explicative du classement retenu, devant être fournie à l'appui des listes de proposition. Cette note devra éclairer sur les travaux de

l'administration et permettre de défendre les propositions formulées, notamment en cas de différence entre le classement présenté et celui présenté l'année précédente.

5. PUBLICATION DES RESULTATS

Les résultats des opérations de promotion sont publiés sur la page dédiée de l'intranet.

La Direction des ressources humaines adresse un courrier individuel à chaque lauréat, par l'intermédiaire des services RH de proximité et après publication des résultats par les services ministériels.

6. BILAN

Les LDG d'Université Côte d'Azur font l'objet d'un bilan annuel et peuvent faire l'objet d'une révision à minima tous les 3 ans.

Les LDG sont applicables à compter de leur adoption en Comité Technique.

La Direction générale des services et la Direction des ressources humaines sont garantes de la mise en œuvre des présentes LDG.

Annexe 1

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION CRITERES D'ÉVALUATION

Université Côte d'Azur établit ses propositions de promotion en tenant compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des candidat·e·s. L'évaluation s'appuie sur les rapports d'activité et d'aptitude constituant les dossiers de candidature.

La présente grille d'évaluation, construite de manière collaborative et concertée, a pour objectif de proposer un référentiel commun d'évaluation aux dossiers d'avancement de corps et de grade.

Elle n'a pas vocation à être exhaustive et il s'agit en aucun cas pour le candidat de remplir tous les critères.

L'objectif de ce référentiel est de permettre aux experts en charge de l'étude des candidatures de disposer d'un faisceau de critères communs, à même de garantir une appréciation qualitative des personnels basée sur des critères objectifs. Des éléments non référencés peuvent être pris en considération.

6

Les critères retenus sont répartis en 5 catégories :

- Parcours professionnel ;
- Acquis de l'expérience professionnelle ;
- Activités actuelles ;
- Savoirs-être et engagement ;
- Qualité du dossier.

Les notations doivent être accompagnées d'appréciations individuelles portées sur chaque candidature.

LISTE D'APTITUDE		50pts
Parcours professionnel	Modalité d'accès au corps/grade Efforts de promotion (admissibilité ou inscription sur liste complémentaire concours ...) Mobilités (<i>selon métier</i>) géographiques ou fonctionnelles sectorielles (différents métiers, changement de BAP...)	8
Acquis de l'expérience professionnelle	Compétences acquises Formation initiale ou continue Niveau d'expertises Périmètres des activités (polyvalence, haut niveau d'expertise, appui au pilotage, montant des budgets gérés) Adaptabilité Activité de recherche/Publications/Coopération internationale (<i>selon métier</i>)	15
Activités actuelles	Nature des missions exercées Niveau de responsabilité Transversalité Complexité Niveau d'expertise dans les missions actuelles Niveau de l'emploi occupé Capacité à exercer les missions d'un corps supérieur Distorsion fonctionnelle Spécificité du poste (contraintes particulières, complexité...) Technicité des missions Encadrement (<i>selon métier</i>) Effectifs encadrés Typologie de l'équipe (nature des compétences) Pilotage (<i>selon métier</i>) Nature des relations avec les partenaires	17
Savoirs-être et engagement	Posture et savoir-être Implication dans les réseaux professionnels Participation à la vie de l'institution (formations ; membre de Conseils, de Comités, de Commissions, de Jury ; activités syndicales ; action en faveur du développement durable...) Capacité à mobiliser les compétences acquises	7
Qualité du dossier*	Respect des règles (2p, dactylographié...) Qualité rédactionnelle du Rapport d'activité Présentation et effort de rédaction Lisibilité et clarté du discours Orthographe et syntaxe	3
Discriminant	Ancienneté de corps Ancienneté de service public	+1pt

*critère à neutraliser pour la filière Bibliothèque en l'absence de rapport d'activité

TABLEAU D'AVANCEMENT		50pts
Parcours professionnel	Modalité d'accès au corps/grade Efforts de promotion (admissibilité ou inscription sur liste complémentaire concours ...) Mobilités (selon métier) géographiques ou fonctionnelles sectorielles (différents métiers, changement de BAP...) Valorisation de l'ancienneté Service public Grade	11
Acquis de l'expérience professionnelle	Compétences acquises Formation initiale ou continue Niveau d'expertises Périmètres des activités (polyvalence, haut niveau d'expertise, appui au pilotage, montant des budgets gérés) Adaptabilité Activité de recherche/Publications/Coopération internationale (selon métier)	14
Activités actuelles	Nature des missions exercées Niveau de responsabilité Transversalité Complexité Niveau d'expertise dans les missions actuelles Niveau de l'emploi occupé Distorsion fonctionnelle Spécificité du poste (contraintes particulières, complexité...) Technicité des missions Encadrement (selon métier) Effectifs encadrés Typologie de l'équipe (nature des compétences) Pilotage (selon métier) Nature des relations avec les partenaires	13
Savoirs-être et engagement	Posture et savoir-être Implication dans les réseaux professionnels Participation à la vie de l'institution (formations ; membre de Conseils, de Comités, de Commissions, de Jury ; activités syndicales ; action en faveur du développement durable...) Capacité à mobiliser les compétences acquises	7
Qualité du dossier*	Respect des règles (2p, dactylographié...) Qualité rédactionnelle du Rapport d'activité Présentation et effort de rédaction Lisibilité et clarté du discours Orthographe et syntaxe	3
Butées de grade	Butées de grade depuis 3 ans & aucun changement de grade sur la carrière	2

*critère à neutraliser pour la filière Bibliothèque en l'absence de rapport d'activité

Annexe 2

Vivier d'expert·e·s métiers

Compte tenu des Lignes directrices de gestion (LDG) d'Université Côte d'Azur et afin de garantir l'équité de traitement entre les candidat·e·s, il est prévu une étude collégiale des dossiers de candidature à une promotion de corps ou de grade par un Comité d'expert·e·s métiers.

A cet effet, un vivier d'expert·e·s sera constitué, répondant aux critères généraux établis dans les LDG d'université Côte d'Azur :

- Parité (40% de personnes de chaque sexe) ;
- Représentativité des filières, des métiers et, le cas échéant, des BAP ;
- Expertise métier avérée ;
- Expertise en matière d'évaluation de dossiers de candidature ou participation à des jurys de concours (au moins 2 années d'expérience).

Pour répondre à ces critères généraux, les experts pourront être retenus au sein des cadres de la Direction des ressources humaines mais aussi des autres Directions fonctionnelles, composantes et structures d'Université Côte d'Azur. Peuvent également être sollicités au titre de leur expertise métier, des personnels titulaires exerçant des responsabilités au sein de l'Établissement et justifiant de plusieurs années d'expérience.

Seront notamment représentées l'intégralité des filières et des BAP présentes à Université Côte d'Azur, mais aussi diverses chaînes métiers telles que :

- Chaîne ressources humaines ;
- Chaîne finance ;
- Métiers juridiques ;
- Métiers de la scolarité ;
- Chaîne patrimoine et logistique.

La constitution de chaque Comité d'expert·e·s métiers sera adaptée pour prendre en compte la répartition des métiers et, le cas échéant, des BAP au sein des candidatures.

Annexe 3

CHARTRE DES COMITÉS D'EXPERTS ET DE LA COMMISSION D'ÉTUDE CONSTITUÉS DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE DES CANDIDATURES A LA PROMOTION PAR VOIE DE LISTE D'APTITUDE OU DE TABLEAU D'AVANCEMENT D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n°82-451 du 28 mai 1982 modifié, relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

A compter du 1^{er} janvier 2021 et par application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le périmètre d'attribution des Commissions administratives paritaires est recentré sur l'examen des décisions individuelles défavorables. Elles sont ainsi dessaisies de leur compétence en matière de promotion.

Parallèlement, et au titre de la même loi, Université Côte d'Azur se dote de Lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de gestion des ressources humaines en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Compte tenu du calendrier prévisionnel établi pour la construction des Lignes Directrices de gestion d'Université Côte d'Azur, il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2022, une Commission d'étude qui sera consultée pour l'examen des avancements de corps et de grade des personnels BIATSS de l'Établissement. Cette commission a pour objectif de déterminer, de manière informelle, les candidat·e·s dont les dossiers seront proposés par le Président de l'Université aux organismes de tutelle. Les décisions de la Commission prendront appui sur les délibérations des Comités d'expert·e·s constitués par l'Administration.

Article 1

La présente chartre a pour objet de rappeler les conditions de constitution et de fonctionnement des comités d'expert·e·s et de la commission d'étude des candidatures à la promotion par voie de liste d'aptitude ou de tableau d'avancement pour les personnels BIATSS d'Université Côte d'Azur.

I – CONSTITUTION DES COMITES D'EXPERT·E·S ET DE LA COMMISSION D'ÉTUDE DES CANDIDATURES

Article 2

Il est constitué un vivier d'expert·e·s métiers dont les membres ont vocation à siéger au sein des Comités d'experts et de la Commission d'étude des candidatures.

Le vivier d'expert·e·s est constitué de manière à garantir la parité (40% de personnes de chaque sexe) et la représentativité des filières, métiers et BAP concernés par les opérations de promotion au choix.

Article 3

Les comités d'expert·e·s sont constitués par l'administration pour l'étude des candidatures reçues au titre de chaque corps et grade pour lesquels une opération de promotion est conduite pour l'année 2021.

Ils se réunissent autant de fois que nécessaire au cours des opérations de promotions.

Dans la mesure du possible, la parité (40% de personnes de chaque sexe) et la représentativité des filières, métiers et BAP sont respectées.

Un·e expert·e ne peut être retenu pour participer au Comité d'étude d'un corps/grade au titre duquel elle·il a candidaté.

Un·e expert·e ne peut examiner le dossier d'un personnel placé sous sa responsabilité directe.

Article 4

La Commission d'étude des candidatures se réunit une fois au titre de chaque opération de promotion.

La constitution de chaque Commission d'étude des candidatures respecte la parité (40% de personnes de chaque sexe).

II – FONCTIONNEMENT DES COMITES D'EXPERT·E·S ET DE LA COMMISSION D'ETUDE DES CANDIDATURES

Article 5

La commission d'étude des candidatures délibère en prenant appui sur l'étude des dossiers rendue par les Comités d'expert·e·s. L'objectif de la Commission est d'aboutir à un consensus sur les candidatures retenues et leur classement.

En cas de désaccord, l'avis est rendu par le Président.

Article 6

Le Président est chargé de veiller à la bonne tenue et la discipline des réunions.

Article 7

Le Président peut solliciter la participation d'un membre extérieur au vivier d'experts, défini à l'article 2 de la présente charte, s'il l'estime nécessaire tant au titre des Comités d'expert, qu'au titre de la Commission d'étude des candidatures.

Article 8

Les séances des comités et de la commission ne sont pas publiques.

Les membres des Comités d'expert·e·s et de la Commission d'étude des candidatures sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont connaissance en cette qualité.

Article 9

Les membres des Comités d'expert·e·s et de la Commission d'étude des candidatures ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions.

Si nécessaire, l'administration informe leurs supérieurs hiérarchiques de la tenue des réunions.

La participation des membres de ces comités d'expert·e·s sera valorisée dans les dossiers de promotion des agents concernés au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Article 10

Les membres du vivier d'expert·e·s s'engagent à respecter l'ensemble des principes déontologiques et d'éthique professionnelle définis dans la Charte annexée au présent Règlement intérieur sous peine d'exclusion.



Annexe 3a

CHARTRE DES MEMBRES DU VIVIER D'EXPERT·E·S BIATSS RETENU AU TITRE DES OPÉRATIONS DE PROMOTION AU CHOIX

Les membres du vivier d'expert·e·s s'engagent à respecter l'ensemble des principes déontologiques et d'éthique professionnelle définis dans la Charte sous peine d'exclusion.

1. Le bon déroulement des opérations de promotion nécessite un engagement de chacun des membres tout au long du processus. En conséquence, l'expert·e s'engage à participer à l'ensemble des étapes au titre desquelles elle·il a été sollicité·e.
2. L'expert·e est désigné·e comme tel du fait de sa capacité à évaluer les dossiers de candidature dans le cadre des opérations au choix. Cette capacité est évaluée sur la base de son expertise métier et de sa connaissance des processus de promotion.
3. L'expert·e doit faire preuve d'impartialité. En conséquence, s'il· si elle est conduit·e à devoir examiner le dossier d'un agent au titre de laquelle·duquel elle·il estime ne pas pouvoir faire preuve d'impartialité, elle·il en fait part au Comité afin de soumettre l'analyse du dossier à un·e autre expert·e.
4. L'expert·e doit se prononcer en toute impartialité sur la valeur professionnelle des candidat·e·s en regard des critères d'évaluation retenus afin de garantir l'égalité de traitement.
5. L'expert·e est soumis·e à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont elle·il a connaissance en cette qualité. Les travaux issus des Comités d'expert·e·s sont confidentiels et ne sont partagés qu'avec la Commission et la Direction des ressources humaines. L'expert·e ne doit répondre à aucune sollicitation des candidat·e·s concernant leurs dossiers ou leurs classements.

Date :

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