

WEBINAIRE LISTE D'APTITUDE ET
TABLEAU D'AVANCEMENT BIATSS

LES CAMPAGNES DE PROMOTION

outre l'évolution de carrière qui se déroule par principe par la voie des concours ou examens professionnels, tout fonctionnaire peut, au cours de sa carrière, évoluer :

- soit par avancement de grade (tableau d'avancement)
- soit par avancement de corps (liste d'aptitude)

selon des conditions définies pour chaque corps.

Catégorie, corps, grade, échelon

- L'organisation de la fonction publique est fondée sur le principe de séparation du grade et de l'emploi.
 - Le fonctionnaire est titulaire de son grade qui le positionne dans sa carrière
 - L'emploi correspond à un poste de travail précis
 - Le grade donne vocation à exercer certains types d'emploi
- Les corps sont classés en 3 catégories selon le type de fonctions et le niveau de diplôme/formation nécessaire pour y accéder.
 - Catégorie A: fonctions de conception
 - Catégorie B: fonctions d'application
 - Catégorie C: fonctions d'exécution

Au sein d'une catégorie, les emplois sont regroupés en corps et chaque corps est composé d'un ou plusieurs grades :

CATEGORIE	Filière ITRF		Filière AENES		Filière Bibliothèque	
	Corps	Grade	Corps	Grade	Corps	Grade
A	Ingénieur de recherche (IGR)	- Hors classe - IGR RF	Attaché d'administration de l'état (AAE)	- Hors classe - Principal - Attaché	Conservateur des bibliothèques (CONS)	- En chef - Conservateur
	Ingénieur d'études (IGE)	- Hors classe - Classe normale			Bibliothécaire (BIB)	- Hors classe - Classe normale
	Assistant ingénieur (ASI)	- Grade unique				
B	Technicien de recherche et formation (TECH)	- Classe exceptionnelle - Classe supérieure - Classe normale	Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)	- Classe exceptionnelle - Classe supérieure - Classe normale	Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)	- Classe exceptionnelle - Classe supérieure - Classe normale
C	Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	- Principal 1 ^{ère} classe - Principal 2 ^{ème} classe - Adjoint technique	Adjoint administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur (ADJENES)	- Principal 1 ^{ère} classe - Principal 2 ^{ème} classe - Adjoint administratif	Magasinier des bibliothèques (MAG)	- Principal 1 ^{ère} classe - Principal 2 ^{ème} classe - Magasinier

Chaque grade est subdivisé en échelons gravis en fonction de l'ancienneté.
A chaque échelon correspond un indice de rémunération.

Exemple de durée dans l'échelon des TECH classe normale depuis le 1^{er} septembre 2022

13e échelon	
12e échelon	4 ans
11e échelon	3 ans
10e échelon	3 ans
9e échelon	3 ans
8e échelon	3 ans
7e échelon	2 ans
6e échelon	2 ans
5e échelon	2 ans
4e échelon	1 an
3e échelon	1 an
2e échelon	1 an
1er échelon	1 an

Avancement au choix par voie du tableau d'avancement :

L'avancement de grade est le passage d'un grade au grade immédiatement supérieur au sein d'un même corps :

=> Assure des perspectives d'avancement régulières au sein de chaque corps;

=> S'effectue au choix, sur un tableau établi annuellement;

=> S'établit par les tutelles dans la limite d'un contingent.

Ces promotions prennent effet au 1er septembre.

Promotion interne par voie d'inscription sur liste d'aptitude :

Cette campagne permet d'identifier les viviers d'agents susceptibles de construire un **parcours professionnel ascendant** en termes de responsabilités qui les rend aptes à **exercer des fonctions d'un corps de niveau supérieur**.

=> S'effectue au choix, sur une liste établie annuellement.

=> S'établit par les tutelles dans la limite d'un contingent.

Ces promotions prennent effet au 1er septembre.

S'agissant d'un changement de corps, ces promotions impliquent une **mobilité fonctionnelle et/ou géographique**.

Processus de sélection

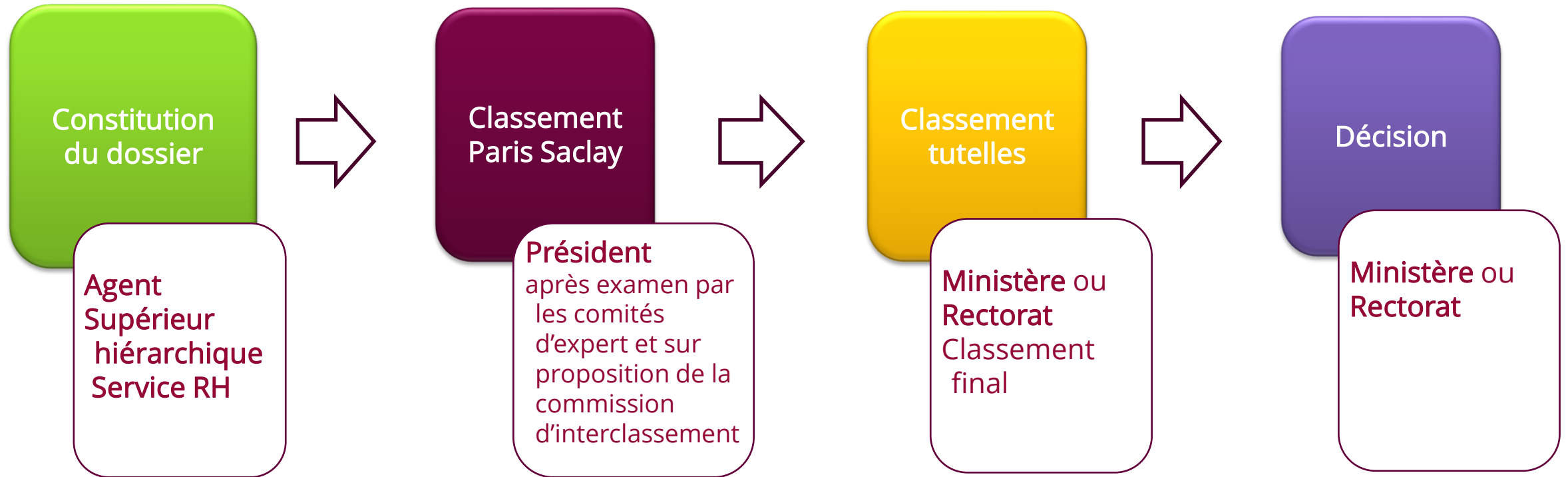
Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés dans le cadre de procédures qui se déroulent en **plusieurs étapes** ;

1 - **internes à l'établissement**, dans un premier temps, en vue de la sélection et du classement des dossiers qui seront proposés : Phase préparatoire, les documents ne sont pas communicables.

2 - **ministérielles ou rectorales**, dans un second temps, en vue d'une sélection effectuée au niveau national ou académique des dossiers proposés par les établissements.

3 - **L'autorité compétente, ministre ou recteur/rectrice**, prend la décision qui est publiée.

Schéma de campagne



Les statistiques

Périmètre : campagnes entre 2019 et 2024 des filières ITRF, AENES et BIB confondues.

Listes d'aptitude :

Total des promotions nationales/académiques : 4824

Total des promouvables de l'université Paris Saclay : 4892

Total des promotions obtenues par l'université Paris Saclay : 90

Tableaux d'avancement : (les résultats TA ITRF ne sont pas encore connus)

Total des promotions nationales/académiques : 8740

Total des promouvables de l'université Paris Saclay : 2910

Total des promotions obtenues par l'université Paris Saclay : 322

Les statistiques

Résultats des promotions par liste d'aptitude 2024 toutes filières confondues (droit commun)

	2021	2022	2023	2024				
				Agents promus	Agents promus	Agents promus	Dossiers déposés	Dossiers classés
Agents de catégorie C admis en catégorie B	10	8	8	128	16	10	8%	63%
Agents de catégorie B admis en catégorie A	8	2*	3	60	9	3	5%	33%
Agents de catégorie A admis en catégorie A+	1	9	6	42	10	5	12%	50%
Total des promotions	19	19	17	230	35	18	8%	51%

Les statistiques

Résultats des promotions par tableau d'avancement 2024 toutes filières confondues (droit commun)

Accès au grade : ATRF principal 2ème classe	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau national après application des quotas réglementaires	28	29	20	43		32
Nombre d'agents promouvables Paris-Saclay	84	77	61	54	36	43
Nombres d'agents Paris-Saclay candidats	47	37	20	23	7	9
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris-Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Établissement (CPE : Université)	18	19	12	15	5	7
Nombre d'agents Paris-Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAP N : Ministère)	12	11	8	15	4	3
Proportion du nombre d'agents promus par le Rectorat au regard du nombre de promouvables à Paris-Saclay	14,29%	14,29%	13,11%	27,78%	11,11%	6,98%
Accès au grade : ATRF principal 1ère classe	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau national après application des quotas réglementaires	44	48	48	105		66
Nombre d'agents promouvables Paris-Saclay	176	179	147	154	130	136
Nombres d'agents Paris-Saclay candidats	111	82	83	74	50	46
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris-Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Établissement (CPE : Université)	17	16	12	23	24	25
Nombre d'agents Paris-Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAP N : Ministère)	14	15	16	23	23	18
Proportion du nombre d'agents promus par le Rectorat au regard du nombre de promouvables à Paris-Saclay	7,95%	8,38%	10,88%	14,94%	17,69%	13,24%
Accès au grade : TECH classe supérieure	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau national après application des quotas réglementaires	313	320	320	602	572	623
Nombre d'agents promouvables Paris-Saclay	63	61	63	74	84	71
Nombres d'agents Paris-Saclay candidats	40	28	26	27	22	22
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris-Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Établissement (CPE : Université)	11	11	9	12	8	12
Nombre d'agents Paris-Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAP N : Ministère)	5	5	5	12	13	
Proportion du nombre d'agents promus par le Ministère au regard du nombre de promouvables à Paris-Saclay	7,94%	8,20%	7,94%	16,22%		

Accès au grade : TECH classe exceptionnelle	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau national après application des quotas réglementaires	163	152	142	175	198	255
Nombre d'agents promouvables Paris-Saclay	35	36	35	45	46	43
Nombres d'agents Paris-Saclay candidats	22	21	25	32	21	24
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris-Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Établissement (CPE : Université)	7	8	4	6	6	8
Nombre d'agents Paris-Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAP N : Ministère)	2	2	2	4	3	
Proportion du nombre d'agents promus par le Ministère au regard du nombre de promouvables à Paris-Saclay	5,71%	5,56%	5,71%	8,89%		
Accès au grade : IGE hors classe	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau national après application des quotas réglementaires	392	347	362	399	412	
Nombre d'agents promouvables Paris-Saclay	55	52	52	62	70	60
Nombres d'agents Paris-Saclay candidats	29	25	27	30	20	27
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris-Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Établissement (CPE : Université)	9	8	10	14	9	11
Nombre d'agents Paris-Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAP N : Ministère)	8	6	6	9		
Proportion du nombre d'agents promus par le Ministère au regard du nombre de promouvables à Paris-Saclay	14,55%	11,54%	11,54%	14,52%		
Accès au grade : IGR hors classe	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau national après application des quotas réglementaires	40	45	42	54	38	36
Nombre d'agents promouvables Paris-Saclay	4	3	4	3		11
Nombres d'agents Paris-Saclay candidats	2	1	2	3		5
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris-Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Établissement (CPE : Université)	2	1	1	1	1	1
Nombre d'agents Paris-Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAP N : Ministère)	1	1	0	1	6	
Proportion du nombre d'agents promus par le Ministère au regard du nombre de promouvables à Paris-Saclay	25,00%	33,33%	0,00%	33,33%		

Les statistiques

Résultats des promotions par tableau d'avancement 2024 toutes filières confondues (droit commun)

Accès au grade : ADJAENES principal 2ème classe	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau académique après application des quotas réglementaires	7	8	4	5	5	4
Nombre d'agents promouvables Paris Saclay	1	0	0	2	1	1
Nombres d'agents Paris Saclay candidats	1	0	0	2	1	1
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE : Université)	1	0	0	2	1	1
Nombre d'agents Paris Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA : Rectorat)	1	0	0	1	1	1
Proportion du nombre d'agents promus par le Rectorat au regard du nombre de promouvables à Paris Saclay	100,00%	#DIV/0!	#DIV/0!	50,00%	100,00%	100,00%
Accès au grade : ADJAENES principal 1ère classe	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau académique après application des quotas réglementaires	93	87	97	177	159	133
Nombre d'agents promouvables Paris Saclay	42	47	47	37	27	27
Nombres d'agents Paris Saclay candidats	30	33	37	21	9	16
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE : Université)	30	33	15	14	9	5
Nombre d'agents Paris Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA : Rectorat)	4	4	7	6	2	4
Proportion du nombre d'agents promus par le Rectorat au regard du nombre de promouvables à Paris Saclay	9,52%	8,51%	14,89%	16,22%	7,41%	14,81%
Accès au corps : SAENES classe supérieure	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau académique après application des quotas réglementaires	27	23	25	72	63	
Nombre d'agents promouvables Paris Saclay	17	14	14	9	7	12
Nombres d'agents Paris Saclay candidats	11	11	11	7	4	0
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE : Université)	11	11	4	6	2	0
Nombre d'agents Paris Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA : Rectorat)	2	1	2	1	2	0
Proportion du nombre d'agents promus par le Rectorat au regard du nombre de promouvables à Paris Saclay	11,76%	7,14%	14,29%	11,11%		

Accès au grade : SAENES classe exceptionnelle	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau académique après application des quotas réglementaires	24	12	17	22	26	
Nombre d'agents promouvables Paris Saclay	11	10	9	9	6	12
Nombres d'agents Paris Saclay candidats	2	6	5	5	4	5
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE : Université)	2	5	3	5	2	3
Nombre d'agents Paris Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA : Rectorat)	0	1	0	1	2	0
Proportion du nombre d'agents promus par le Rectorat au regard du nombre de promouvables à Paris Saclay	0,00%	10,00%	0,00%	11,11%	33,33%	
Accès au grade : Attaché principal	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau académique après application des quotas réglementaires	7	7	8	9	9	0
Nombre d'agents promouvables Paris Saclay	3	5	5	6	4	9
Nombres d'agents Paris Saclay candidats	0	1	2	3	2	3
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE : Université)	0	1	2	1	1	0
Nombre d'agents Paris Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA : Rectorat)	0	0	0	1	0	0
Proportion du nombre d'agents promus par le Rectorat au regard du nombre de promouvables à Paris Saclay	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%	
Accès au grade : Attaché Hors classe	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de promotions possibles au niveau national après application des quotas réglementaires	6	5			126	111
Nombre d'agents promouvables Paris Saclay	5	5	6			
Nombres d'agents Paris Saclay candidats	5	4	2			
Nombre d'agents proposés par l'Université Paris Saclay après avis de la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE : Université)	3	4	2	0		
Nombre d'agents Paris Saclay promus après avis des Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA : Rectorat)	1	0	0			
Proportion du nombre d'agents promus par le Rectorat au regard du nombre de promouvables à Paris Saclay	20,00%	0,00%	0,00%			

Listes d'aptitude exceptionnelles ITRF

En complément de ces avancements statutaires, des listes d'aptitude exceptionnelles ont été mises en place en 2022 dans le cadre du **protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et la rémunération dans l'enseignement supérieur et la recherche** issu de la loi de programmation de la recherche.

Ces listes d'aptitudes exceptionnelles permettent de **requalifier des emplois qui concourent au développement de la recherche** quelles que soient les BAP et des emplois d'appui à l'enseignement, plus particulièrement les BAP A,B,C,D,E et F et ainsi de mettre en adéquation la reconnaissance des compétences des agents et une qualification appropriée des supports occupés.

4650 emplois requalifiés d'ici 2027 : des recrutements exceptionnels s'ajoutant aux recrutements existants (concours externes et internes, listes d'aptitude de droit commun) sont organisés entre 2023 et 2026.

Liste d'aptitude exceptionnelle	Corps d'origine	Conditions de services effectifs dans le corps	Consitution du dossier
TECH RF	ATRF	4 ans	<p>Le dossier est à télécharger sur l'intranet, rubrique ressources humaines – carrière et rémunération. Remontée faite auprès du MESRI en mars 2024 en même temps que les listes d'aptitude de droit commun. Les propositions de classement des dossiers sont effectuées par l'établissement</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Si dossier retenu par le comité de sélection : entretien oral de 30 minutes avec un jury dont 5 minutes de présentation avec le candidat
ASI	TECH RF	4 ans	<p>Examen professionnel par BAP et emploi type</p> <p>Inscription des candidats via l'application WebITRF</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Envoi du dossier par le candidat au centre organisateur par voie postale : calendrier 2025 non défini
IGE	ASI	5 ans	<p>Liste d'aptitude exceptionnelle après sélection professionnelle par un comité de sélection</p> <p>Dossier à télécharger via l'application <u>WebITRE</u>.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dossier à transmettre au SRH qui le fait suivre au service de gestion collective BIASS : calendrier 2025 non défini
IGR	IGE	7 ans	<p>Liste d'aptitude exceptionnelle après sélection professionnelle par un comité de sélection</p> <p>Dossier à télécharger via l'application <u>WebITRE</u>.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dossier à transmettre au SRH qui le fait suivre au service de gestion collective BIASS : calendrier 2025 non défini

Trois voies d'accès différentes selon les corps

ATRF (c) ->TECH
(B)

Liste d'aptitude
exceptionnelle

DOSSIER
Classement
établissement
puis examen
ministère

TECH (B) ->ASI
(A)

Equivalent
examen
professionnel

DOSSIER
Par BAP
Admissibilité
nationale
Admission locale

ASI (A)->IGE (A)
et
IGE (A) ->IGR
(A+)

Liste d'aptitude
exceptionnelle
Avec comité de
sélection

DOSSIER
Classement
établissement puis
passage devant un
comité de sélection
national

La campagne exceptionnelle LPR 2024 a permis la promotion de :

- 11 ATRF dans le corps des TECH se répartissant dans les BAP suivantes:
 - 3 en BAP A (1 UFR Sciences / 2 UFR Pharmacie)
 - 1 en BAP C (1 UFR Sciences)
 - 1 en BAP E (1 DSI)
 - 1 en BAP G (1 UFR Sciences)
 - 4 en BAP J (2 UFR Sciences / 1 UFR Pharmacie / 1 DRH)

- 7 TECH dans le corps des ASI se répartissant dans les BAP suivantes :
 - 1 BAP A (UFR Médecine)
 - 1 BAP B (UFR Pharmacie)
 - 2 BAP C (UFR sciences / IUT d'Orsay)
 - 1 BAP G (DAPI (services centraux)
 - 2 BAP J (Agence comptable / IUT d'Orsay)

- Les promotions des ASI dans le corps des IGE ne sont pas encore connues (7 dossiers transmis)

- Les promotions des IGE dans le corps des IGR ne sont pas encore connues (8 dossiers transmis)

Présentation du dossier et conseils pratiques



Le dossier

Afin d'être pleinement acteurs de leur promotion, les agents promouvables, sont invités annuellement à constituer un dossier de candidature.

Ce dossier sert de base pour le choix des propositions de promotions.

Il est donc essentiel de le compléter correctement, de façon réfléchie et avec rigueur.

Ce dossier doit être constitué des documents suivants :

- La fiche individuelle
- Le rapport d'activité
- Le rapport d'aptitude
- Un CV
- Un organigramme



Le dossier doit être retourné, signé par le supérieur hiérarchique et l'agent, sous format PDF, au service de ressources humaines de la composante d'affectation

La fiche individuelle

ANNEXE C2
Fiche individuelle de proposition

Proposition d'inscription	à la liste d'aptitude au corps de :	
	au tableau d'avancement au grade de :	

ACADEMIE : Versailles

ETABLISSEMENT : Université Paris-Saclay

Rang de classement dans l'ordre des propositions

Nom d'usage :

Nom de famille :

Prénom :

Date de naissance :

Situation administrative (1) :

Branche d'activité professionnelle (BAP) / Domaine d'activité (2) :

	LISTE D'APTITUDE		TABLEAU D'AVANCEMENT
	SITUATION AU 1 ^{er} janvier 2025	ANCIENNETE CUMULEE AU 1 ^{er} janvier 2025 (3)	ANCIENNETE CUMULEE AU 31 décembre 2025 (4)
SERVICES PUBLICS			
CATEGORIE			
CORPS			
GRADE			
ECHOLON			

	dans le corps actuel :	dans le grade actuel :
DATE DE NOMINATION ET MODALITES D'ACCES (5)	<input type="checkbox"/> LA (année :) <input type="checkbox"/> Concours <input type="checkbox"/> Intégration	<input type="checkbox"/> TA au choix (année) <input type="checkbox"/> Concours Externe <input type="checkbox"/> Liste d'aptitude <input type="checkbox"/> TA EX PRO <input type="checkbox"/> Concours Interne <input type="checkbox"/> Intégration

(1) préciser activité, congé parental, CLM (congé longue maladie), CLD (congé longue durée), MTT (mi-temps thérapeutique).
 (2) corps d'accueil (pour les TRF) ou domaine d'activité (sport ou jeunesse) pour les CTPS
 (3) liste d'aptitude : l'ancienneté s'apprécie uniquement au 1^{er} janvier de l'année à l'exception des listes d'aptitude des PTP qui s'apprécie au 1^{er} septembre de l'année.
 (4) tableau d'avancement : l'ancienneté s'apprécie entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année.
 (5) cocher la case

Annexe C2 : Fiche individuelle de proposition

Cette année, les dossiers seront transmis par les services SRH de proximité.

Quelques conseils :

- Bien vérifier les conditions statutaires d'éligibilité
- 1 dossier spécifique pour chaque liste : un dossier spécifique pour la L.A. et pour le T.A.
- Bien compléter tout ce qui concerne l'état civil.

Les anciennetés doivent être calculées :

- au 1^{er} janvier 2025 pour les listes d'aptitude
- Au 31 décembre 2025 pour les tableaux d'avancement

La fiche individuelle (suite)

EMPLOIS SUCCESSIFS DEPUIS LA NOMINATION DANS UN SERVICE OU UN ÉTABLISSEMENT RELEVANT DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR OU DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS			
FONCTIONS	ÉTABLISSEMENT - UNITÉ - SERVICE	DURÉE	
		DU	AU

ÉTAT DES SERVICES				
CORPS - CATEGORIES	POSITIONS	DURÉE		ANCIENNETÉ TOTALE
		DU	AU	
TOTAL GÉNÉRAL				

Signature du Président, du Directeur ou du Recteur :

Date :

- L'agent doit compléter le premier tableau concernant les emplois successifs dans l'éducation nationale et l'enseignement supérieur
- L'état des services sera complété ultérieurement par les services de ressources humaines.

le rapport d'activité: rédigé par l'agent



- Ce rapport doit permettre de préciser l'aspect du parcours, les qualités et les compétences professionnelles compatibles avec la promotion au titre de laquelle l'agent candidate.
- Il démontre les capacités à se projeter dans un grade ou corps supérieur



ANNEXE C4

RAPPORT D'ACTIVITE

(Tous LA et TA de la filière ITRF. LA pour l'accès aux corps des AAE, des SAENES et des CTSSAE (filiale ATSS), au corps des conservateurs généraux (filiale BIB) et aux corps des PTP).

Nom d'usage :		Prénom :	
---------------	--	----------	--

L'agent rédige lui-même son rapport d'activité (1 à 2 pages) concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps. Pour les ITRF et les conservateurs généraux, ce rapport devra impérativement être accompagné d'un organigramme et d'un *curriculum vitae*.

Outre la valeur professionnelle de l'agent, les acquis de l'expérience professionnelle, c'est-à-dire la densité, la richesse du parcours antérieur et les acquis que ce parcours a permis de capitaliser, sont également pris en compte.

Rapport d'activité et motivations :

- Cet exercice de rédaction va souligner l'esprit de synthèse de l'agent.
- Attention donc de ne pas présenter une liste de tâches
- Veiller à faire ressortir les compétences acquises
- Ne pas oublier d'indiquer les motivations
- Eviter les rapports d'activité trop longs et la forme trop personnelle
- Etre précis dans les activités effectuées et non celles du service (illustrer avec des chiffres, des exemples de travaux ...)

Signature de l'agent :

Fait à,

le :

Signature du Président, du Directeur ou du Recteur :

Date :

Rapport d'aptitude: appréciation du supérieur hiérarchique:

- Le rôle du supérieur hiérarchique est essentiel dans la procédure d'avancement. Il est le mieux placé pour apprécier les qualités et compétences des agents placés sous sa responsabilité et leur capacité à exercer des fonctions du grade ou du corps supérieur.

Les attendus	A éviter
<ul style="list-style-type: none">- Mettre en avant la dynamique du parcours professionnel.- Le rôle de la fonction dans la structure- Les attendus du poste, les compétences et comment elles sont mises en œuvre.- Etayer avec des chiffres, des exemples de travaux rendus, des niveaux de qualification.	<ul style="list-style-type: none">- Être trop laconique- Laisser le sentiment qu'on ne sait pas ce que le supérieur hiérarchique pense vraiment.- Confusion sur l'avancement (LA/TA)

ANNEXE C3

RAPPORT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE

(à l'exception de l'accès au grade d'AAE hors classe, à l'échelon spécial du grade d'IGR HC et à la classe exceptionnelle des PTP)

Nom d'usage :		Prénom :	
---------------	--	----------	--

Le rapport d'aptitude professionnelle doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique et se décliner en fonction des 4 items suivants :

Appréciation sur le parcours professionnel de l'agent :

Appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités :

Appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, du laboratoire ou de toute autre structure :

Appréciation sur l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue :

Appréciation générale :

Vu et pris connaissance le :
Signature de l'agent :

Signature du Président, du Directeur ou du Recteur :
Date :



- Pas uniquement le parcours à l'université.
- Valoriser les parcours ascendants.



- En adéquation avec le compte rendu d'entretien professionnel.



CAPITAL : dernier élément lu.

- Traduire les arguments les plus forts pour justifier une promotion.
- L'intitulé de la promotion doit correspondre au dossier présenté.



Attention aux copier/coller d'une année sur l'autre.

La sélection

Pour établir ses propositions, l'établissement s'appuie sur les éléments du dossier en évaluant notamment :

- les capacités de l'agent au regard du contenu de son rapport d'activité, son CV.
- l'avis qualitatif du supérieur hiérarchique à travers le rapport d'aptitude, la place de l'agent dans l'organigramme.

L'objectif est d'apprécier, sur la durée de la carrière, l'investissement de l'agent compte tenu de ses missions et activités professionnelles, de son implication dans la vie de l'établissement, ou dans l'activité d'une structure (service, entité de formation ou de recherche, etc.), de la richesse et de la diversité de son parcours professionnel, de ses formations et de ses compétences.

Aspects pris en compte:

- La dimension du poste occupé
- La technicité et l'expertise dans le métier
- Le niveau d'impact des activités
- La capacité d'adaptation
- Les conditions particulières d'exercice (expositions, sujétions)
- L'encadrement (selon les promotions)
- La diversité du parcours professionnel et des fonctions exercées
- L'engagement dans un projet d'intérêt collectif

GRILLE EVALUATION CATEGORIE A (changement de grade des catégories A et accès au corps de catégorie A

NOM	PRENOM	BAP	Affectation	Corps	Grade	Ancienneté FP	Ancienneté corps	Ancienneté grade
Critères	Critères détaillés	Précisions	Avis experts*			Commentaires le cas échéant		
			TF+ +	F +	S/ R /			
Valeur professionnelle	Appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités	Maitrise des compétences rares, longues à acquérir et essentielles au bon fonctionnement de l'établissement, structure						
		Maîtrise de l'ensemble des activités du poste et atteinte des objectifs						
	Expérience métier	Niveau de responsabilité, capacité de travail en équipe, d'autonomie et de décision, compétences managériales et conduite de projets : - Elaboration, mise au point, développement de techniques nouvelles - Collaborations et réalisations - Management de projets : coordination d'activité - Encadrement de stagiaire ou de vacataires - Management de proximité ou intermédiaire ; responsabilité de service ou de structure Le calibrage de l'équipe doit également pris en considération.						
		Polyvalence d'activités ou de structures						
		Acquisitions de compétences diversifiées sur plusieurs postes et confirmées						
	Capacité à s'adapter	Réseau de pairs étendus ou reconnaissance par les pairs A différents contextes, différentes structures, à de nouveaux outils Appétences à apprendre et élargir ses connaissances						
Spécificité du poste	Contraintes particulières, sujétions fortes ou occasionnelles							
Niveau du poste (décalage corps/fonctions)	Les fonctions correspondent-elle à un corps/grade supérieur à celui de l'agent ?							
Parcours professionnel Acquis de l'expérience professionnelle	Mobilité métier	Plusieurs postes (mobilité entre services centraux et composantes, valorisée) avec au moins 3 ans d'expérience dans chacun						
	Mobilité dans divers établissements	Plusieurs établissements (ou expérience dans le privé) avec au moins 4 ans d'expérience dans chacun						
	Modalité d'accès dans le corps ou au grade	Accès au corps/grade par le biais d'un concours ou examen professionnel						
Engagement dans un projet d'intérêt collectif	Ce critère s'apprécie sur la base des activités que l'agent a réalisées au-delà des exigences de sa fiche de poste : assistant de prévention, expert bénévole, activité syndicale, tuteur, formateur, jury de concours							
Eléments généraux	Qualité du rapport d'activité	Qualité rédactionnelle, structure Visibilité organigramme, CV						
	Appréciation du supérieur hiérarchique	Le responsable synthétise l'ensemble des éléments et donne un avis clair et circonstancié Le degré d'appui qu'il porte au dossier						
Mots clés du dossier :								
Avis global sur le dossier :								
<input type="checkbox"/> Très favorable :								
<input type="checkbox"/> Favorable :								
<input type="checkbox"/> Standard								
<input type="checkbox"/> Dossier insuffisant pour une promotion :								

Nom de l'évaluateur :

GRILLE EVALUATION CATEGORIE AB (changement de grade des catégories B et accès au corps de catégorie B)

NOM	PRENOM	BAP	Affectation	Corps	Grade	Ancienneté FP	Ancienneté corps	Ancienneté grade
Critères	Critères détaillés	Précisions	Avis experts*			Commentaires le cas échéant		
			TF ++	F +	S/ R /			
Valeur professionnelle	Appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités	Maitrise des compétences rares, longues à acquérir et essentielles au bon fonctionnement de l'établissement, structure						
		Maîtrise de l'ensemble des activités du poste et atteinte des objectifs						
		Niveau de responsabilité, capacité de travail en équipe, d'autonomie et de décision, compétences managériales et conduite de projets : - Capacité à coordonner l'activité et les projets - Référent pour les membres de la structure - Encadrement de stagiaire ou de vacataires - Management de proximité ou intermédiaire ; responsabilité de service ou de structure Le calibrage de l'équipe doit également pris en considération.						
	Expérience métier	Polyvalence d'activités ou de structures Acquisitions de compétences diversifiées sur plusieurs postes et confirmées Réseau de pairs étendus ou reconnaissance par les pairs						
	Capacité à s'adapter	A différents contextes, différentes structures, à de nouveaux outils Appétences à apprendre et élargir ses connaissances						
	Spécificité du poste	Contraintes particulières, sujétions fortes ou occasionnelles						
	Niveau du poste (décalage corps/fonctions)	Les fonctions correspondent-elle à un corps/grade supérieur à celui de l'agent ?						
Parcours professionnel Acquis de l'expérience professionnelle	Mobilité métier	Plusieurs postes (mobilité entre services centraux et composantes, valorisée) avec au moins 3 ans d'expérience dans chacun						
	Mobilité dans divers établissements	Plusieurs établissements (ou expérience dans le privé) avec au moins 4 ans d'expérience dans chacun						
	Modalité d'accès dans le corps ou au grade	Accès au corps/grade par le biais d'un concours ou examen professionnel						
	Engagement dans un projet d'intérêt collectif	Ce critère s'apprécie sur la base des activités que l'agent a réalisées au-delà des exigences de sa fiche de poste : assistant de prévention, expert bénévole, activité syndicale, tuteur, formateur, jury de concours						
Éléments généraux	Qualité du rapport d'activité	Qualité rédactionnelle, structure Visibilité organigramme, CV						
	Appréciation du supérieur hiérarchique	Le responsable synthétise l'ensemble des éléments et donne un avis clair et circonstancié Le degré d'appui qu'il porte au dossier						
<p>Mots clés du dossier :</p> <p>Avis global sur le dossier :</p> <input type="checkbox"/> Très favorable : <input type="checkbox"/> Favorable : <input type="checkbox"/> Standard <input type="checkbox"/> Dossier insuffisant pour une promotion :								

Nom de l'évaluateur :

GRILLE EVALUATION CATEGORIE C (changement de grade des catégories C)

NOM	PRENOM	BAP	Affectation	Corps	Grade	Ancienneté FP	Ancienneté corps	Ancienneté grade
Critères	Critères détaillés	Précisions	Avis experts*					
			TF ++	F +	S/R /	Commentaires le cas échéant		
Valeur professionnelle	Appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités	Maîtrise des compétences rares, longues à acquérir et essentielles au bon fonctionnement de l'établissement, structure						
		Maîtrise de l'ensemble des activités du poste et atteinte des objectifs						
		Niveau de responsabilité, capacité de travail en équipe, d'autonomie et de décision : : - Capacité à travailler en équipe - Capacité à coordonner l'activité - Référent pour les membres de la structure Le calibrage de l'équipe doit également pris en considération. Polyvalence d'activités ou de structures						
	Expérience métier	Acquisitions de compétences diversifiées sur plusieurs postes et confirmées Réseau de pairs étendus ou reconnaissance par les pairs						
	Capacité à s'adapter	A différents contextes, différentes structures, à de nouveaux outils Appétences à apprendre et élargir ses connaissances						
	Spécificité du poste	Contraintes particulières, sujétions fortes ou occasionnelles						
	Niveau du poste (décalage corps/fonctions)	Les fonctions correspondent-elle à un corps/grade supérieur à celui de l'agent ?						
Parcours professionnel Acquis de l'expérience professionnelle	Mobilité métier	Plusieurs postes (mobilité entre services centraux et composantes, valorisée) avec au moins 3 ans d'expérience dans chacun						
	Mobilité dans divers établissements	Plusieurs établissements (ou expérience dans le privé) avec au moins 4 ans d'expérience dans chacun						
	Modalité d'accès dans le corps ou au grade	Accès au corps/grade par le biais d'un concours ou examen professionnel						
	Engagement dans un projet d'intérêt collectif	Ce critère s'apprécie sur la base des activités que l'agent a réalisées au-delà des exigences de sa fiche de poste : assistant de prévention, expert bénévole, activité syndicale, tuteur, formateur, jury de concours						
Eléments généraux	Qualité du rapport d'activité	Qualité rédactionnelle, structure Visibilité organigramme, CV						
	Appréciation du supérieur hiérarchique	Le responsable synthétise l'ensemble des éléments et donne un avis clair et circonstancié Le degré d'appui qu'il porte au dossier						
Mots clés du dossier :								
Avis global sur le dossier :								
<input type="checkbox"/> Très favorable :								
<input type="checkbox"/> Favorable :								
<input type="checkbox"/> Standard								
<input type="checkbox"/> Dossier insuffisant pour une promotion :								

Nom de l'évaluateur :

Temps d'échanges

