

Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels

Préambule	2
I. PRINCIPES GÉNÉRAUX	2
II. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION APPLICABLES AUX PROMOTIONS DES PERSONNELS CHERCHEURS.....	3
2.1. Processus de promotion	4
2.2. Critères de promotion	4
2.3. Information des personnels.....	5
III. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION APPLICABLES AUX PROMOTIONS DES PERSONNELS INGÉNIEURS ET TECHNICIENS.....	5
3.1. Processus de promotion au choix	6
3.1.1. Proposition par le responsable de structure.....	6
3.1.2. Analyse régionale.....	7
3.1.3. Analyse nationale	8
3.2. Critères de promotion	8
3.3. Information des personnels.....	9
IV. ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS INDIVIDUELLES	10
V. RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES	10

Préambule

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit l'édition de lignes directrices de gestion dont le contenu et les conditions d'élaboration sont précisés par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019. Cette loi s'applique à partir de l'évaluation 2020 pour les promotions de l'année 2021.

Les lignes directrices de gestion 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 fonctionnaires titulaires de l'Inserm.

Les lignes directrices de gestion ne se substituent pas au pouvoir d'appréciation de l'Inserm sur les situations 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'Inserm.

Elles sont élaborées pour une durée de cinq ans et pourront faire l'objet d'un réexamen chaque année.

Elles feront l'objet chaque année d'un bilan concerté avec les organisations syndicales représentées au Comité Social d'Administration (CSAE) de l'Inserm, sur la base d'une synthèse pluriannuelle des campagnes de promotion au choix.

Les présentes lignes directrices de gestion ont été soumises au CSAE de l'Inserm du 20/11/2025. Elles annulent et remplacent celles présentées au comité technique de l'Inserm du 27 mai 2020. Elles s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2026 et sont consultables sur l'espace Inserm pro dédié à l'avancement et à la promotion au choix.

I. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Dans le cadre de la réglementation applicable, la politique de promotion de l'Inserm vise à reconnaître la valeur professionnelle des personnels, leurs compétences, leurs qualifications et leur engagement au service des missions de l'Établissement.

La promotion au choix permet de valoriser les parcours professionnels au travers desquels les personnels ont démontré leur aptitude à accompagner les évolutions professionnelles et technologiques de la recherche. Il est rappelé à cet égard que l'agent est le principal acteur de son évolution professionnelle et doit notamment veiller dans ce cadre à la qualité de son dossier d'appréciation ou d'évaluation.

Un traitement équitable des personnels

Les parcours professionnels des personnels doivent être analysés de manière à garantir l'égalité professionnelle. Notamment, à production et compétences équivalentes, les interruptions ou réductions d'activité au cours d'une carrière ne peuvent avoir pour conséquence de pénaliser l'agent.

Une vigilance particulière est par ailleurs portée aux dossiers d'agents :

- relevant de plusieurs BAP ou disciplines ;
- ayant connu une interruption de carrière ;
- en situation de handicap ;
- classés depuis 3 ans au dernier échelon de leur grade de recrutement ;
- aux possibilités visant à permettre un déroulé de carrière sur au moins 2 grades.

L'Inserm veillera à ce que l'application de ces critères ne produise aucune discrimination.

Pour permettre aux personnels de construire leur parcours professionnel, l'Inserm développe une politique de ressources humaines favorisant le développement de leur carrière au service des priorités 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. La mission politique des cadres conduit par ailleurs des actions spécifiques pour diversifier les parcours professionnels de cadres administratifs et scientifiques.

Parité femmes/hommes

Afin d'assurer des promotions au choix équilibrées entre les femmes et les hommes, l'Inserm s'attache à ce que la part de femmes et d'hommes promus ne diffère pas significativement de la proportion de femmes et d'hommes des effectifs promouvables.

À cet effet, un *garant parité égalité* qui aura pour rôle de garantir le respect des bonnes pratiques d'égalité des chances sera désigné au sein de chaque comité régional et national.

Les décisions collectives de promotions mentionneront, en outre, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle des agents promus, en application de l'article L. 522.18 du Code général de la fonction publique.

Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre de l'activité syndicale

En application des art. L212-2 à L212-5 du Code général de la fonction publique, les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

C'est pourquoi, les agents déchargés syndicaux ou mis à disposition d'une organisation syndicale, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement du fonctionnaire réunissant les conditions requises. Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement.

II. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION APPLICABLES AUX PROMOTIONS DES PERSONNELS CHERCHEURS

Le présent chapitre s'applique aux avancements de grade suivants, qui s'effectuent exclusivement au choix :

- de chargé de recherche de classe normale (CRCN) à chargé de recherche hors classe (CRHC) ;
- de directeur de recherche de 2^{ème} classe (DR2) à directeur de recherche de 1^{ère} classe (DR1) ;
- de directeur de recherche de 1^{ère} classe (DR1) à directeur de recherche de classe exceptionnelle (DRCE1).

Il s'applique également aux changements d'échelon suivants :

- du 7^{ème} échelon du grade des CRHC à l'échelon exceptionnel des CRHC (HEB).
- du premier au deuxième échelon du grade des directeurs de recherche de classe exceptionnelle.

Il ne s'applique pas à l'accès au corps des directeurs de recherche qui s'opère exclusivement par voie de concours.

Pour évaluer ses perspectives de carrière et préparer sa demande de promotion, il est préconisé que le chercheur échange sur son activité et ses souhaits d'évolution avec son responsable de structure ou responsable d'équipe le cas échéant. Il peut également solliciter un accompagnement du responsable ressources humaines de sa délégation régionale, et/ou un membre d'une instance scientifique dont il relève (CSS/CPAR).

2.1. Processus de promotion

L'avancement de grade des personnels chercheurs fait l'objet d'une campagne annuelle.

Le calendrier de la campagne et les conditions de promouvabilité sont communiqués via un mailing ciblé adressé aux chercheurs concernés, et, portés à la connaissance des personnels sur Inserm pro.

Le chercheur s'inscrivant dans une perspective de promotion doit déposer sa candidature dans Eva. La période de dépôt des candidatures s'effectue au printemps.

Les demandes de promotion sont étudiées par la commission compétente (CSS/CPAR) à l'automne.

Les propositions des commissions font l'objet d'un interclassement par le conseil scientifique à l'automne, soumis pour décision au Président-directeur général.

2.2. Critères de promotion

La promotion des personnels chercheurs s'appuie sur des critères différents selon le grade ou le corps concernés : les missions, activités principales, activités associées, attendus, savoir-faire, sont donc appréciées de manière différenciée. Afin de mieux appréhender les missions et activités attendues selon les grades, des profils de postes sont mis à disposition des personnels sur le site Inserm pro.

L'avancement au grade de CRHC doit reconnaître l'investissement des CRCN, depuis leur recrutement à l'Inserm, dans les activités décrites dans la fiche de poste CRHC. Cet avancement n'est pas en contradiction avec un accès futur au corps des directeurs de recherche dès lors que le chercheur évolue dans son niveau de responsabilité. De la même façon, l'accès au grade de CRHC n'est pas requis pour l'accès au corps des Directeurs de recherche.

Quel que soit le niveau de promotion, l'examen des dossiers s'articule autour des axes suivants :

- ❖ le(s) projet(s) scientifique(s) ;
- ❖ les réalisations : publications, valorisations : économiques, cliniques, sociétales... ;
- ❖ les activités collectives (dont la participation aux instances de l'établissement), d'animation d'enseignement ou d'encadrement.

Sont considérées ici, les travaux et réalisations depuis l'accès au corps actuel (CR ou DR) pour les demandes de promotion au grade de CRHC et DR1, ou sur l'ensemble de la carrière pour les demandes de promotion au grade de DRCE.

Pour les avancements d'échelon au choix des CRHC et des DRCE, l'évaluation s'appuie sur les travaux et réalisations depuis l'accès au dernier grade.

Sur la base de ces axes, l'évaluation des dossiers doit valoriser les items suivants avec une pondération différente de ces axes selon le corps et le grade :

- pour les chargés de recherche hors classe : contribution à la vie collective de la structure et de l'Institut, productions scientifiques depuis le recrutement, activités associées telles que expertises (révision d'article, fonction d'éditeur...), vulgarisation, enseignement, encadrement et conduite de projets ;
- pour les directeurs de recherche : bilan des travaux, direction, animation de projets, production.

2.3. Information des personnels

Les personnels chercheurs peuvent consulter l'avis de la commission (CSS/CPAR) depuis leur espace utilisateur (portfolio) dans l'application Eva.

Tout agent a la possibilité de s'adresser au président de sa commission de rattachement pour bénéficier d'un retour sur l'analyse de son dossier.

III. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION APPLICABLES AUX PROMOTIONS DES PERSONNELS INGÉNIEURS ET TECHNICIENS

Définitions :

La promotion de corps permet à un agent, qui dans l'exercice de ses fonctions démontre les compétences professionnelles relevant du niveau du corps supérieur, d'accéder à ce corps.

Les nominations au choix sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude.

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.

Les avancements de grade sont prononcés après inscription sur un tableau d'avancement.

Que ce soit l'avancement de grade ou la promotion de corps, il s'agit de mécanismes de carrière qui reconnaissent la valeur professionnelle ainsi que l'aptitude à occuper des postes d'un niveau supérieur à celui du corps/grade de l'agent.

Si les fonctions occupées par un agent relèvent d'un corps supérieur à son corps d'origine sa proposition à la promotion de corps peut être appréciée y compris s'il peut encore bénéficier d'un avancement de grade dans son corps d'origine.

Le présent chapitre s'applique aux avancements de grade suivants :

- d'adjoint technique principal de la recherche de 2^{ème} classe (ATP2) à adjoint technique principal de la recherche de 1^{ère} classe (ATP1) ;
- de technicien de la recherche de classe normale (TCN) à technicien de la recherche de classe supérieure (TCS) ;
- de technicien de la recherche de classe supérieure (TCS) à technicien de la recherche de classe exceptionnelle (TCE) ;
- d'ingénieur d'études de classe normale (IECN) à ingénieur d'études hors classe (IEHC) ;
- d'ingénieur de recherche (IR) à ingénieur de recherche hors classe (IRHC).

Il s'applique également aux promotions de corps suivantes :

- d'adjoint technique de la recherche à technicien de la recherche ;
- de technicien de la recherche à assistant ingénieur ;
- d'assistant ingénieur à ingénieur d'études ;
- d'ingénieur d'études à ingénieur de recherche.

Il s'applique également à l'avancement à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de recherche hors classe. Cet avancement, dont le classement est effectué au seul niveau national, permet la reconnaissance du niveau d'expertise, de l'étendue des responsabilités exercées, de la prise de risque, de la complexité et du niveau de compétence de la fonction occupée.

3.1. Processus de promotion au choix

La promotion au choix relève pour les ingénieurs et techniciens d'une démarche managériale (proposition de promotion émanant du responsable hiérarchique) et diffère de la promotion par concours et sélection professionnelle qui sont des démarches individuelles à l'initiative des agents. Les critères et modalités de sélection sont spécifiques à chaque processus.

Le processus de promotion des personnels IT s'inscrit à l'Inserm dans le cadre de la campagne d'appréciation annuelle, et, se déroule en quatre étapes :

- l'entretien annuel et l'appréciation par le supérieur hiérarchique direct ;
- la proposition à la promotion par le responsable de structure ;
- l'analyse et la priorisation régionale des dossiers proposés à la promotion ;
- l'analyse et l'interclassement des dossiers retenus à l'analyse nationale.

Le calendrier de la campagne est publié chaque année sur Inserm pro.

Le bilan annuel présenté au CSAE fait mention du nombre d'agents proposés, du nombre d'agents retenus au niveau régional et du nombre d'agents promus.

3.1.1. Proposition par le responsable de structure

La promotion des IT s'effectue sur la base des propositions émises par les responsables hiérarchiques, à l'occasion de la campagne d'appréciation annuelle (application Gaia). Le responsable de structure peut déléguer l'appréciation au responsable hiérarchique direct de l'agent.

Le responsable de structure, ou le supérieur hiérarchique direct par délégation de celui-ci, a la responsabilité d'organiser un entretien annuel d'appréciation et d'établir un rapport d'appréciation conforme aux présentes lignes directrices de gestion pour chaque agent de sa structure.

Il est rappelé que la campagne d'appréciation, dont la procédure est dématérialisée via l'outil Gaia, poursuit deux objectifs distincts :

- l'appréciation annuelle : établir le bilan de l'année écoulée sur la base des objectifs fixés, analyser l'évolution du poste, déterminer les besoins de formations et fixer les objectifs de l'année à venir avec l'agent ;
- la proposition de promotion : le cas échéant, établir le bilan du parcours professionnel de l'agent dans la perspective d'une proposition pour une promotion au choix de corps ou de grade.

L'application Gaia contient les informations relatives à la promouvabilité des personnels et au déroulé de carrière de chaque agent.

Le responsable de structure souhaitant proposer à la promotion un agent promouvable au sein de sa structure rédige un argumentaire, distinct du rapport d'appréciation annuelle, mettant notamment en évidence les compétences développées par l'agent et la pertinence de son parcours professionnel au regard du niveau de compétences attendu du corps ou grade supérieur.

Il est préconisé que le responsable de structure s'appuie sur les critères énoncés au 3.2. des présentes lignes directrices de gestion. Celui-ci bénéficie, par ailleurs, de l'appui du pôle ressources humaines de sa délégation régionale de rattachement, dans la mise en œuvre de la campagne d'appréciation. Le responsable de structure peut s'appuyer sur un comité interne pour conduire l'analyse des dossiers.

L'agent proposé complète, d'une part, le bilan de ses activités sur l'année écoulée, et d'autre part, la présentation de son parcours professionnel. L'agent peut utilement s'appuyer sur le guide de l'entretien annuel, téléchargeable sur le site intranet de l'Inserm.

Pour chaque corps et grade, le responsable de structure classe par ordre de priorité les agents de sa structure qu'il souhaite proposer à la promotion

3.1.2. Analyse régionale

Chaque année, une réunion d'analyse régionale est organisée par le délégué régional, chargée de sélectionner les dossiers des agents à retenir pour l'analyse nationale.

À ce titre, le délégué est garant du traitement équitable des dossiers de chaque agent proposé par les responsables de structures conformément aux présentes lignes directrices de gestion.

Il veille ainsi à la répartition des dossiers entre les différents rapporteurs et constitue les groupes d'analyse régionale de sorte que l'ensemble des dossiers proposés par les structures soient analysés compte tenu du classement effectué par le responsable de structure.

Les groupes d'analyse sont constitués des responsables de structures ou de leurs représentants dûment mandatés, ainsi que des experts RH nommés par le délégué régional. Un rapporteur ne peut par principe se prononcer sur les dossiers de sa propre structure.

Afin de permettre à chaque groupe d'effectuer une analyse approfondie et qualitative, il est souhaitable que les dossiers des agents proposés leur soient transmis au moins une semaine avant la réunion d'analyse régionale.

En introduction à la réunion, une présentation est faite aux participants à l'analyse régionale incluant a minima les éléments suivants transmis par le département des ressources humaines : structure de la population promouvable et proposée à l'avancement (répartition par corps et grades, BAP, genre,

nombre d'agents au dernier échelon de leur grade de recrutement), critères de sélection par corps et grades.

Chaque groupe priorise les dossiers par groupe de BAP (ABCD, EFGJ) en respectant les critères définis nationalement. Les groupes d'analyse sont réunis afin d'interclasser et sélectionner les dossiers retenus pour l'analyse nationale, par corps et grades et par BAP, en tenant compte de la structure de la population promouvable et proposée à l'avancement (répartition par structure, BAP...).

Le nombre de possibilités de dossiers pouvant être retenus pour l'analyse nationale est communiqué au DR en amont de l'analyse régionale, et prend en compte la situation des effectifs proposés de la circonscription au regard notamment de la taille des structures et de la répartition des personnels par BAP, voire, le cas échéant, par filière métiers.

L'analyse régionale peut exceptionnellement donner lieu à une priorisation différente de celle d'un responsable de structure. En pareille situation, les motifs lui sont communiqués.

3.1.3. Analyse nationale

Les comités d'analyse nationale sont constitués d'experts des différents métiers exercés à l'Inserm nommés par le Président-directeur général de l'Inserm. Leur composition est renouvelable tous les 5 ans et est publiée sur le site Inserm pro.

Ces comités d'analyse nationale ont pour mission, sur la base des propositions des groupes d'analyse régionale, d'évaluer, de comparer et de prioriser les dossiers des agents proposés pour une promotion.

En introduction à leur réunion consacrée à l'étude des dossiers de promotion, une présentation est faite aux comités d'analyse des critères de sélection et de la structure de la population promouvable, proposée et retenue par l'analyse régionale (répartition par corps, grades, BAP, genre, nombre d'agents au dernier échelon de leur grade de recrutement).

Le travail des comités d'analyse vise à retenir les dossiers qui répondent le mieux aux critères de promotion en tenant notamment compte :

- de la structure de la population promouvable, proposée et retenue au niveau régional (BAP, genre, disciplines, effectif par délégation régionale) ;
- du nombre de possibilités de promotions au choix.

Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude sont arrêtés par le Président-directeur général sur proposition des comités d'analyse nationale.

Les promotions des agents figurant aux tableaux d'avancement et sur les listes d'aptitude établis en décembre de l'année N sont prononcées à compter du 1^{er} janvier de l'année N+1.

3.2. Critères de promotion

La décision de proposer un agent à une promotion appartient au responsable de structure et au responsable hiérarchique sur la base des missions et activités retranscrites dans le dossier d'appréciation Gaia.

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 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.

Le dossier des agents et l'argumentaire du responsable hiérarchique doivent tenir compte de ces éléments pour légitimer la proposition d'avancement de grade ou de changement de corps.

La valeur professionnelle des personnels fait l'objet d'une analyse harmonisée (RAR et RAN) de trois familles de critères d'appréciation :

1. les compétences professionnelles, qui peuvent être identifiées à travers plusieurs indicateurs, tels que la maîtrise technique, les connaissances et savoir-faire, l'engagement professionnel, les capacités d'organisation, d'autonomie, d'initiative et d'évolution dans son métier... ;
2. le travail en équipe et l'encadrement, à travers l'implication dans les activités et dans des fonctions ou activités d'intérêt collectif : encadrement, animation d'équipe ou de réseau, management de projet, capacité à travailler en équipe, transmission de savoir-faire, activités transverses relatives à la vie de la structure, du métier (animation/participation à des réseaux professionnels) et de l'établissement (membre des instances de l'Inserm et du ministère), engagement en faveur du dialogue social (investissement au sein des comités d'action sociale, exercice d'une activité syndicale) ... ;
3. le parcours professionnel sur l'ensemble de la carrière, y compris hors de l'Inserm et du secteur public, l'évolution dans les fonctions, la mobilité interne et externe, les formations continues, la VAE, l'adaptation à des environnements contraignants

L'appréciation de ces différents critères peut varier selon les corps et BAP considérés.

Une attention particulière doit être portée aux agents dans les situations suivantes :

- agents relevant d'au moins deux BAP différentes ;
- agents ne relevant pas de la BAP prépondérante de leur structure ;
- agents dont les fonctions sont mutualisées entre plusieurs structures.
- en situation de handicap
- classés depuis 3 ans au dernier échelon de leur grade de recrutement

3.3. Information des personnels

Les personnels I.T sont informés des calendriers et des conditions de promotion au choix en amont et au fil de chaque campagne annuelle sur le site intranet Inserm pro.

Tout agent a la possibilité de s'adresser au responsable des ressources humaines de sa délégation régionale de rattachement pour bénéficier d'un retour argumenté sur l'analyse de son dossier par le groupe d'analyse régionale ou par le comité d'analyse national, le cas échéant, sinon à son supérieur hiérarchique si le dossier n'a pas fait l'objet d'une proposition.

L'agent est informé, via l'application d'appréciation des I.T de son classement en Réunion d'Analyse Régionale et, le cas échéant, en Réunion d'Analyse Nationale.

L'agent peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un accompagnement lui permettant d'améliorer son dossier, en s'adressant au pôle ressources humaines de sa délégation régionale.

IV. ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS INDIVIDUELLES

Les personnels peuvent demander à bénéficier d'un entretien avec un responsable mobilité carrière pour analyser leurs perspectives d'évolution professionnelles. Dans ce cadre, l'Inserm renforcera la présence des équipes RH de proximité et développera leur professionnalisation afin qu'elles puissent apporter aux managers ainsi qu'aux personnels des réponses précises, rapides, que ce soit au plan de la gestion individuelle (situations individuelles, congés, rémunérations) ou du conseil de carrière.

V. RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales ont un rôle de conseil et d'information des personnels. Elles peuvent par ailleurs alerter l'administration de l'Inserm sur des situations particulières.

Les agents, peuvent être accompagnés par un représentant des organisations syndicales représentatives de leur choix pour l'obtention des éléments relatifs à leur situation individuelle, au regard de la réglementation en vigueur et pour un éventuel recours s'y rapportant.

Paris, le 21/12/2025

Le Président-directeur général

Pr Didier SAMUEL