

**Réactualisation des Lignes Directrices de
Gestion relatives à la promotion et à la
valorisation des parcours des personnels.**

Conseil d'administration du 7 juillet 2025

Délibération 2025/07/CA-083

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.712-1, L.712-3, et L719-7 ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L 413-1 à L 413-5 ;

Vu les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels du MESR du 25 mars 2024 pour les personnels de la filière ITRF et de la filière bibliothèques et les EC et assimilés ;

Vu les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des MENJSJVA du 16 décembre 2024 ;

Annexe 1 – Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale, pour les enseignants du 2nd degré ;

Annexe 2 – Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, sociaux et de santé des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, pour les personnels de la filière AENES ;

Vu les lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports de l'académie de Toulouse du 6 mars 2024 ;

Vu les statuts de l'Université de Toulouse ;

Vu le règlement intérieur de l'Université de Toulouse ;

Vu l'avis du CSAE en date du 26 juin 2025 ;

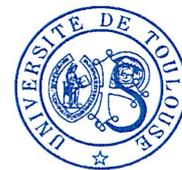
APRES EN AVOIR DELIBERE,

- **ADOPTÉ les Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de promotions et de valorisation des parcours professionnels des personnels 2025-2028 (document joint).**

Toulouse le 7 juillet 2025,

La Présidente de l'Université de Toulouse
Par délégation, la Vice-Présidente
du Conseil d'Administration

Myriam Carcassès



Date de transmission à la Rectrice de Région
académique et publication :

18 juillet 2025

Délibération adoptée à l'unanimité des votes exprimés

Nombre de membres en exercice : 40
Nombre de membres présents ou représentés : 33

Nombre de voix favorables : 33
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LT Université de
Toulouse



Université
de Toulouse

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AUX PROMOTIONS ET A LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

2025-2028



REFERENCES REGLEMENTAIRES

- Articles L 413-1 à L 413-5 du Code général de la fonction publique
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion, notamment son article 12
- Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels du MESR du 25 mars 2024 pour les personnels de la filière ITRF et de la filière bibliothèques et les EC et assimilés,
- Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des MENJSJVA du 16 décembre 2024

Annexe 1 - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale, pour les enseignants du 2nd degré.

Annexe 2 - Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des personnels administratifs, sociaux et de santé des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, pour les personnels de la filière AENES

- *Lignes Directrices de Gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports de l'académie de Toulouse du 6 mars 2024*
- *Comité Social d'administration de l'établissement du 26 juin 2025*
- *Délibération 2025/07/CA-083 du Conseil d'administration en date du 7 juillet 2025 relative aux Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels*

Table des matières

01. Orientations stratégiques	5
01.1 Les cibles de promotion UT	5
01.1.1 Pour les enseignants et enseignants-chercheurs :	5
01.1.2 Pour les personnels administratifs et techniques :	6
01.2 Les différentes modalités de promotion	6
01.3 L'accompagnement des personnels	8
02. Principes généraux	10
02.1 L'égalité de traitement des candidats	10
02.1.1 Principe de non-discrimination	10
02.1.2 Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	10
02.1.3 Promotion des personnels en situation de handicap	11
02.1.4 Prise en compte des activités syndicales ou des activités extérieures à l'établissement	11
02.2 Principe de transparence des procédures	12
02.2.1 Informations sur les campagnes de promotion	12
02.2.2 Informations sur les résultats des promotions	13
02.2.3 Modalités de recours	13
03. Critères d'évaluation des dossiers	14
03.1 Critères d'évaluation pour les enseignants et enseignants chercheurs	14
03.1.1 Critères retenus pour les promotions de droit commun des enseignants- chercheurs	14
03.1.2 Critères retenus pour l'avancement spécifique des enseignants-chercheurs	15
03.1.3 Critères retenus pour les personnels enseignants du 2nd degré affectés dans le supérieur	16
03.2 Critères retenus pour les personnels Biatpss	18
03.2.1 Critères retenus pour les personnels des filières ITRF et Bibliothèque	18
03.2.2 Critères retenus pour les personnels de la filière ATSS	20
ANNEXE 1 : Effectifs promus entre 2021 et 2024	23

PREAMBULE

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 de fonctions exercées, de procéder à une meilleure reconnaissance des mérites et de favoriser l'élaboration des parcours professionnels fondés sur la valorisation des compétences déployées et l'expérience professionnelle de chaque agent.

Chaque établissement établit ses lignes directrices de gestion, qui doivent respecter les principes de légalité, de compatibilité avec les LDG ministérielles et de caractère non prescriptif de leurs dispositions.

Les projets de LDG d'établissement doivent faire l'objet d'une consultation du comité social d'administration (CSA) avant d'être votés en conseil d'administration. Le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'Université de Toulouse en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Elles sont applicables aux personnels de l'établissement :

- personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- personnels enseignants du second degrés affectés dans le supérieur (ESAS) ;
- personnels de bibliothèques ;
- personnels ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS).

S'agissant des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et des personnels du second degrés affectés dans le supérieur, il convient de se référer également aux lignes directrices de gestion du MENJS et, le cas échéant, aux lignes directrices de gestion académiques.

Les lignes directrices de gestion de l'université fixent pour 3 années universitaires les orientations générales de l'université en faveur de l'évolution professionnelle de ses personnels et précisent les cibles, les critères d'appréciation et les procédures en matière de promotions.

Elles sont compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles (MESRI et MENJS), et académiques.

Elles peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision si nécessaire.

01. Orientations stratégiques

Les LDG promotions de l'Université de Toulouse s'inscrivent dans la stratégie RH de l'établissement, visant à redonner du sens à la notion de service public en accompagnant les agents contractuels vers les concours, et en portant une politique en faveur de la progression de carrière et d'une montée en compétences de tous les personnels. Ce document s'inscrit également dans le cadre de la politique de transition écologique et sociétale portée par l'établissement, notamment sur les objectifs en termes d'inclusion et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus globalement d'amélioration de la qualité de vie au travail.

01.1 Les cibles de promotion UT

L'université fixe des orientations stratégiques pour les personnels, enseignants, enseignants chercheurs et pour les personnels administratifs et techniques.

01.1.1 Pour les enseignants et enseignants-chercheurs :

I 40% de Professeurs d'université et 60 % de maîtres de conférences

L'accord sur les carrières et rémunérations du 12 octobre 2020 porte comme objectif d'augmenter le nombre de professeurs d'université afin d'arriver à un ratio de 40% de professeurs d'université (PR) pour 60 % de maîtres de conférences (MCF), se rapprochant ainsi du ratio directeurs de recherche / chargés de recherche des organismes nationaux de recherche tels que le CNRS.

L'Université de Toulouse s'engage dans cette évolution en mettant en œuvre le repyramidage national des MCF vers le corps PR, et elle amplifie son action en ouvrant en plus des postes de PR dans le cadre de sa campagne d'emploi pour permettre à des MCF d'accéder au corps des PR.

-4- Encourager les maîtres de conférences à passer l'habilitation à diriger des recherches

Par ailleurs, dans un contexte d'établissement public expérimental avec un enjeu fort sur la recherche, l'Université de Toulouse souhaite encourager l'activité de recherche de ses maîtres de conférences, notamment par l'augmentation du nombre de personnels titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR).

-1- Accompagner les contractuels 2nd degré vers des postes de titulaires

L'Université soutient également ses personnels contractuels enseignants du 2nd degré en les accompagnant vers la titularisation.



01.1.2 Pour les personnels administratifs et techniques :

-2- Résorber les décalages corps-fonctions

L'Université de Toulouse soutient le développement de l'emploi public vers le statut de fonctionnaire et accompagne la montée en compétence des personnels administratifs et techniques, notamment par la voie du concours.

Par ailleurs, la voie de la liste d'aptitude exceptionnelle nationale (repyramidage) a permis des progrès sensibles notamment pour les branches d'activités professionnelles scientifiques (A, B, C et D).

Il reste cependant des personnels qui relèvent d'un niveau de corps inférieur à celui correspondant à leur niveau de fonction (« décalage corps-fonctions »).

L'université portera une attention particulière dans l'analyse des dossiers de promotion à ces situations de décalage corps-fonctions, et notamment pour les personnels de catégorie C. En effet, les activités évoluent notamment dans leur technicité, et certaines fonctions réalisées par des personnels de catégorie C relèvent en fait plutôt du niveau de la catégorie B. La part des Biatpss titulaires de catégorie C a en effet diminué (43% en 2021 à 33% en 2024) et l'université souhaite appuyer cette tendance.

-3- Equilibres des genres et des BAP

Conformément à ses engagements sociétaux (Cf Schéma directeur transition écologique et sociétale et plan d'action égalité professionnelle femmes -hommes), l'université portera une attention particulière au respect des équilibres entre les femmes et les hommes parmi les candidats proposés à la promotion dans les classements, par rapport à la répartition existante au niveau des promouvables et des promus.

L'université veille également à respecter un équilibre entre les branches d'activités professionnelles.

01.2 Les différentes modalités de promotion

Les promotions de corps et de grade s'exercent dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement par les ministères (MESRI et MENJS).

La promotion de corps permet à un agent qui démontre les compétences professionnelles relevant du niveau du corps supérieur d'accéder à ce corps.

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.

-4- Les listes d'aptitude

La liste d'aptitude est une voie de promotion sur dossier permettant aux personnels d'accéder à un corps supérieur.



L'inscription sur une liste d'aptitude permettant d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur peut impliquer une mobilité fonctionnelle, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur.

Dans le cadre du protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issu de la loi de programmation de la recherche, des listes d'aptitudes exceptionnelles s'ajoutent aux listes d'aptitude de droit commun jusqu'en 2026 pour l'accès aux corps des Techniciens, Ingénieurs d'études et Ingénieurs de recherche.

I Le détachement ascensionnel

Cette voie dérogatoire de promotion interne est réservée aux personnels fonctionnaires en situation de handicap. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau supérieur, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020. Ce dispositif temporaire est mis en place jusqu'au 31 décembre 2026. À la fin d'une durée minimale de détachement, éventuellement renouvelable, l'agent peut être intégré dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et l'intégration sont prononcés après avis d'une commission sur son aptitude à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

-5- Les avancements de grade

L'avancement de grade est établi par le ministre ou le recteur selon les corps.

La promotion de grade au choix s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière : les conditions d'ancienneté requises sont supérieures à celles de l'examen professionnel. Cette voie au choix est minoritaire en nombre de promotion par rapport à la promotion de grade par examen professionnel.

-6- Les examens professionnels

L'examen professionnel est ouvert à des agents moins avancés dans la carrière.

Dans le cadre du protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issu de la loi de programmation de la recherche, des examens professionnels exceptionnels s'ajoutent aux examens professionnels de droit commun jusqu'en 2026 pour l'accès au corps des Assistants Ingénieurs.

-7- Les concours de la fonction publique

Dans le cadre des campagnes d'emplois adoptées par le conseil d'administration chaque année, l'établissement s'est engagé sur une stratégie RH selon deux axes prioritaires :

- Soutenir le développement de l'emploi public vers le statut de fonctionnaire
- Accompagner le projet de transformation de l'Etablissement vers un grand établissement

Des concours de la fonction publique sont ouverts aux agents par l'université en vue de l'accès soit à une pérennisation de fonction, soit à un repyramidage de poste.



Dans le cadre de sa politique d'inclusion, des concours BOE (réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi) seront ouverts chaque année.

La campagne d'emploi de l'université doit respecter un principe de soutenabilité financière.

01.3 L'accompagnement des personnels

L'université s'engage à accompagner les personnels Biatpss, enseignants et enseignants chercheurs qui s'engagent dans une démarche d'évolution de carrière, afin d'accroître leurs chances de réussite sur ces différentes modalités de promotion.

I Les formations

Dans cette perspective, l'université organise des formations collectives afin de préparer les candidats aux différentes épreuves : actualité de l'ESR, rédaction du rapport d'activité, préparation à l'oral...

Certaines formations s'adressent également aux managers des agents candidats, notamment sur la rédaction du rapport d'aptitude. Ce document venant en complément du rapport d'activité rédigé par l'agent, il est important pour valoriser le dossier de l'agent. Les managers sont donc fortement incités à suivre cette formation afin de donner les meilleures chances de promotion à leurs agents. Par ailleurs, un guide à la rédaction du rapport d'aptitude sera joint lors du lancement des campagnes de promotion concernées.

Page intranet Formation : Rubrique Ressources et moyens / Ressources humaines, développement social / Formation

Contact service compétences : drhds-service.compétences@univ-tlse3.fr

4- Rôle du manager

Les managers contribuent à la progression de carrière de leurs agents : ils doivent être attentifs aux candidatures de leurs agents à des concours ou à des promotions, afin de les accompagner dans leur progression de carrière : relecture des dossiers, conseil sur des documents ressources, préparation des épreuves orales. Ils doivent apporter un soin particulier à la rédaction de la fiche de poste de leurs agents, et le cas échéant, à la rédaction du rapport d'aptitude.

Les services RH des composantes peuvent éventuellement apporter un support supplémentaire.

5- Les oraux blancs

L'université s'engage à proposer des oraux blancs aux candidats qui le souhaitent. Les jurys blancs seront composés en principe de 3 personnes minimum, avec un représentant des ressources humaines et des

agents travaillant dans les métiers concernés. Un temps sera consacré au débriefing avec l'agent afin de le conseiller sur les améliorations à apporter à son oral.



1- - Conseillers de carrière

L'université étudie la mise en place d'un suivi de carrière à destination des MCF. Sur demande de l'agent, un entretien serait mis en place par des conseillers de carrière identifiés et reconnus au niveau de l'établissement.

Les conseillers de carrière retenus doivent siéger, ou avoir siégé par le passé, au conseil national des universités (CNU). Ces conseillers auront pour mission de conseiller et de répondre à d'éventuelles questions de carrière (promotions).

Par ailleurs, l'établissement met à disposition des personnels un conseiller en mobilité carrière.

2- Le parrainage/marrainage

L'université met en place le parrainage ou marrainage pour ses personnels, afin de mieux intégrer les nouveaux personnels.

Le parrain ou la marraine est identifié en amont de la prise de poste.

Il est prévu une mise en place en priorité pour les MCF stagiaires. Les parrains et marraines sont identifiés et proposés par la composante. Pour être parrain ou marraine, une expérience de 5 ans minimum est nécessaire dans la fonction d'enseignant-chercheur. La liste des parrains et marraines est actée au conseil académique. Il est recommandé que le parrain ou la marraine ne soit pas en proximité immédiate (recherche, enseignement) de la recrue accompagnée pour favoriser également la transversalité.

En parallèle, les services, les départements de formation et les laboratoires s'engagent à accompagner les nouveaux entrants dans leur prise de fonction et les sensibilisent à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

02. Principes généraux

L'ensemble des procédures de promotions et concours s'inscrivent dans un cadre général commun, respectant deux grands principes : l'égalité de traitement des candidats et la transparence des procédures. Les dossiers de promotion sont évalués dans le cadre de procédures équitables et connues des personnels.

02.1 L'égalité de traitement des candidats

02.1.1 Principe de non-discrimination

L'Université de Toulouse garantit à l'ensemble des agents un examen collégial de leur candidature selon des critères équitables, transparents et non discriminatoires. En application de l'article L131-1 du code général de la fonction publique (CGFP) : «Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non- appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7.»

02.1.2 Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹

L'établissement s'attache à ce que la répartition femmes-hommes des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables, et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine.

Ainsi, pour les personnels Biatpss, lors des différentes campagnes de promotion, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables est indiquée. Lors de la diffusion des résultats des promotions, la part des femmes et des hommes candidats et promus sera précisée.

Pour les enseignants-chercheurs, le MESRI s'est engagé à mettre à disposition du CNU et des établissements la répartition femmes-hommes parmi les promouvables et les promus par grade de l'année précédente.

Par ailleurs, l'université veille à ce que les agents à temps partiel ou ayant bénéficié d'un congé maternité, parental ou d'adoption bénéficient des mêmes possibilités de promotion.

¹ Lignes directrices de gestion MEN du 16-12-2024 et Lignes directrices de gestion MESR du 25-3-2024



02.1.3 Promotion des personnels en situation de handicap

L'article L. 131-8 du CGFP prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

Il en résulte que les conséquences que peut avoir le handicap sur l'organisation du travail ou les besoins particuliers des agents ne doivent pas affecter l'appréciation de leurs compétences et de leur valeur professionnelle et la possibilité de promotion de ces agents.

Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

Pour les enseignants-chercheurs, il revient au conseil académique en formation restreinte (CACFR) et aux sections du CNU, chacun pour ce qui le concerne, de prendre en considération, dans le cadre de l'examen du dossier, les compensations du handicap mises en place dans le cas où un enseignant-chercheur ne peut exercer l'ensemble de ses missions. Par conséquent, les instances de l'établissement doivent apprécier les activités exercées en compensation du handicap et de l'aménagement de poste qui en résulte. Toutes les rubriques du dossier de candidature à l'avancement de grade remplies par l'enseignant-chercheur appellent une évaluation : le dossier doit être examiné dans son ensemble. Ainsi, il convient que l'établissement soit en mesure d'établir par tous documents que cette situation particulière de handicap a bien fait l'objet d'une appréciation au cours de la procédure d'examen des demandes d'avancement. Les activités exercées en compensation (développement de cours à distance, activités plus importantes de recherche, participation plus active au rayonnement de l'établissement, travaux d'expertise ...) doivent ainsi être indiquées et

appréciées, aussi clairement que possible².

*Page intranet rubrique Ressources et moyens / Ressources humaines, développement social/
Accompagnement des personnels en situation de handicap
Correspondante handicap des personnels : drhds-handicap@univ-tlse3.fr*

02.1.4 Prise en compte des activités syndicales ou des activités extérieures à l'établissement

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale, d'une activité associative, ou d'une organisation européenne ou internationale, sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, 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 > à 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins 6 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.

02.2 Principe de transparence des procédures

Le principe de transparence implique l'information des personnels tout au long des procédures de promotion.

Les informations sur les promotions diffusées au niveau ministériel sont relayées et complétées au niveau de l'établissement.

02.2.1 Informations sur les campagnes de promotion

Les campagnes de promotions professionnelles sont lancées par l'université, selon un calendrier fixé au niveau national ou académique. Des notes de service, publiées annuellement, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps et, le cas échéant, les dossiers à constituer ainsi que les contingents de promotion déterminées par les ministères.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité. Les services RH des composantes, les responsables administratifs des composantes et les directeurs des services centraux sont informés de l'ensemble de leurs agents éligibles à une promotion, et devront veiller à ce que l'ensemble de leurs agents éligibles soient bien informés individuellement de leur promouvabilité, par exemple via leur supérieur hiérarchique direct.

Par ailleurs, une information collective sur les possibilités d'avancement sera réalisée annuellement.

Les personnels Biatpss peuvent retrouver les informations sur les promotions sur les sites internet des

² Lignes directrices de gestion MESR du 25-3-2024

ministères : enseignementsuprecherche.gouv.fr et education.gouv.fr.

Pour les enseignants-chercheurs, ces informations sont disponibles sur le site Galaxie/Odyssée et pour les personnels enseignants sur le portail I-Prof.

Les informations sur les conditions de promouvabilité, les calendriers, les procédures et les dossiers à remplir sont également disponibles sur l'intranet de l'Université, rubrique Ressources et moyens / Ressources humaines, développement social / Carrière / Biatss titulaire.



02.2.2 Informations sur les résultats des promotions

Les agents ayant candidaté peuvent solliciter, à titre individuel, les services RH de l'université pour prendre connaissance de leur éventuel classement dans la liste remontée au ministère. La liste remontée par l'établissement ne lie pas le ministère quant à la liste des promus, et ne préjuge donc pas des résultats des promotions. Par ailleurs, la liste remontée par l'établissement n'est pas susceptible de recours.

A l'issue du processus de promotion, la liste des agents promus est publiée sur le site internet ministériel ou académique. Le lien vers les pages des résultats pour les personnels Biatpss est disponible sur le site intranet de l'université dans la rubrique Ressources et moyens / Ressources humaines, développement social / Carrière / Biatss titulaire.

Les résultats des promotions pour les enseignants et enseignants chercheurs sont publiés sur Galaxie.

Un bilan annuel chiffré sur les promotions est réalisé chaque année et accessible à tous les agents sur le SID RH, dans le dossier Base de données sociales

Lien d'accès au SID : <https://sid.univ-tlse3.fr>, Ressources humaines/ Base de données sociales / 3-Parcours professionnels / indicateurs BDS 021 pour les grades et BDS 023 pour les corps.

Une fois les résultats des promotions publiés par le ministère ou l'académie, les agents peuvent demander des retours individuels sur l'appréciation portée sur leur dossier.

02.2.3 Modalités de recours

Les résultats des campagnes de promotions peuvent faire l'objet d'un recours.

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relevant des présentes lignes directrices de gestion. A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.



03. Critères d'évaluation des dossiers

Les conditions de promouvabilité et les procédures promotion propres à chaque filière sont disponibles sur le site intranet de l'université dans la rubrique Ressources et moyens/ Ressources humaines, développement social / Carrière / LDG relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels.

L'article 12 du décret n°2019-1265 indique que les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours visent à préciser « les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. ».

Ces critères d'évaluation diffèrent selon la population : enseignants et enseignants chercheurs, ou personnels Biatpss.

03.1 Critères d'évaluation pour les enseignants et enseignants chercheurs

03.1.1 Critères retenus pour les promotions de droit commun des enseignants- chercheurs

L'avancement de droit commun a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (phase nationale), et pour moitié sur proposition des établissements (phase locale).

Le contingent de promotions pour la phase locale est défini par le ministère.

Lors de la phase locale, un classement des dossiers est réalisé au niveau de l'université suite à une évaluation sur 3 grands axes :

- L'investissement pédagogique,
- La qualité de l'activité scientifique,
- L'investissement dans des tâches d'intérêt général.

Les critères d'évaluation retenus pour la phase locale de ces promotions sont adoptés par le conseil d'administration en formation restreinte de l'université sur proposition du conseil académique en formation restreinte.



Cette délibération est également publiée³ sur le site intranet de l'université rubrique Ressources et moyens/ Ressources humaines, développement social / Carrière / LDG relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels.

L'université étant signataire de la CoARA (Coalition on Advancing Research Assessment) qui a pour objectif une évaluation de la recherche plus qualitative, des indicateurs bibliométriques comme le nombre de citations dans des publications scientifiques ou les facteurs d'impact des revues scientifiques, ne seront pas pris en compte dans les dossiers de promotion.

Si les critères fixés par les présentes lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels ne permettent pas d'arrêter la liste des candidats à auditionner, le chef de l'établissement fait usage de son pouvoir d'appréciation défini par les dispositions de l'article L. 523-1 du CGFP⁴.

03.1.2 Critères retenus pour l'avancement spécifique des enseignants-chercheurs

La procédure d'avancement de grade via la voie spécifique permet à des enseignants- chercheurs exerçant des fonctions particulières, notamment des fonctions d'intérêt collectif, de faire examiner leur demande d'avancement de grade par une instance nationale⁵.

Sont concernées par cette procédure spécifique d'avancement les fonctions dont la liste est fixée dans l'arrêté du 31 octobre 2001 :

- président ou directeur d'établissement public d'enseignement supérieur ;
- président de conseil académique d'université ;
- vice-président d'université ;
- directeur d'unité de formation et de recherche ;
- directeur d'institut ou d'école ou de regroupement de composantes, au sens de l'article L. 713 du code de l'éducation, au sein d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ;
- directeur adjoint d'établissement public d'enseignement supérieur ;
- directeur de services communs d'université ;
- directeur de la recherche ou des études d'établissement public d'enseignement supérieur ;
- directeur de centre d'enseignement et de recherche de l'École nationale supérieure d'arts et métiers ;



³ Articles 40 et 56 du D84-431

⁴ Lignes directrices de gestion MESR du 25-3-2024 annexe 1

⁵ Arrêté du 10 avril 2024 relatif à la composition de l'instance nationale chargée de la procédure spécifique d'avancement de grade des enseignants-chercheurs

- directeur de département d'institut national des sciences appliquées ;
- chef de département d'institut universitaire de technologie ;
- délégué régional académique à la recherche et à l'innovation ;
- directeur de groupement d'intérêt public ;
- directeur d'un établissement public autre que d'enseignement supérieur ;
- autres fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche, exercées en position d'activité ou de détachement auprès de services de l'Etat, d'autorités administratives indépendantes, d'autres administrations françaises et étrangères ou d'organisations européennes ou internationales.

Les critères prioritairement pris en compte sont la nature des fonctions exercées et les responsabilités afférentes, le contexte dans lesquelles elles ont été ou sont effectuées, leur durée.

Le dossier doit montrer comment les fonctions spécifiques s'intègrent dans le déroulement de carrière depuis la nomination dans le corps (MCF ou PR). Cet exposé des « fonctions spécifiques » est l'élément fondamental pour l'évaluation du dossier. La partie « Responsabilités collectives » du dossier Electra doit donc être renseignée de façon détaillée.

Les fonctions prises en compte pour un avancement par la procédure spécifique ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche. Néanmoins, à niveau de responsabilités équivalent, l'existence d'une activité d'enseignement ou de recherche constitue un plus par rapport à une absence totale de ces activités.

03.1.3 Critères retenus pour les personnels enseignants du 2nd degré affectés dans le supérieur

Les personnels enseignants du second degré dépendent du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports. Dès lors, ce sont les lignes directrices de gestion de ce ministère et de l'académie de gestion qui leur sont applicables. ⁶

Les critères d'évaluation pris en compte sont : la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience, le parcours de carrière et le parcours professionnel.

L'académie de Toulouse s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenu) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion aux choix. Pour



l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors-classe, l'autorité compétente s'appuie sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière.

⁶ LDG Promotions de l'académie de Toulouse du 6 mars 2024 - Annexe 1

- U Spécificité pour l'avancement de grade de la classe exceptionnelle :

Dans un premier temps, le chef d'établissement et l'inspecteur compétent portent un avis sur la promotion de chaque agent promouvable relevant de sa responsabilité (avis très favorable, favorable ou défavorable). Cet avis est rendu sur la base d'une appréciation de la valeur professionnelle de l'agent promouvable en tenant compte de l'ensemble de sa carrière. L'implication en faveur de la réussite des élèves, l'engagement dans la vie de l'établissement, la richesse et la diversité du parcours professionnel font notamment partie des critères d'examen.

Pour cela, le chef d'établissement et l'inspecteur compétent peuvent s'appuyer notamment sur le CV I-PROF.

Pour les agents exerçant dans l'enseignement supérieur ou se trouvant dans une position statutaire de détachement, ou en position de mise à disposition, l'avis s'y référant est émis par l'autorité auprès de laquelle l'agent exerce ses fonctions.

Les avis très favorables et défavorables doivent être motivés. Des sanctions disciplinaires, des procédures disciplinaires en cours, peuvent par exemple être de nature à justifier un avis défavorable.

Les avis ont vocation à être révisés chaque année ; les avis « très favorables » sont, quant à eux, reconduits annuellement sauf exception motivée.

Les avis sont portés à la connaissance des agents concernés. Ils ne sont pas susceptibles de recours.

La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables.

Le recteur assure une répartition équilibrée des promotions valorisant les fonctions exercées à l'Éducation nationale et dans l'Enseignement supérieur.

Le recteur publie la liste des promus par ordre d'inscription au tableau d'avancement dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini règlementairement.

I Critères propres à la promotion par liste d'aptitude dans le corps des professeurs agrégés :

Les candidatures sont examinées par le recteur en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de leur salle de classe doivent être mis en valeur. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection

rigoureuse permettant aux meilleurs enseignants d'en bénéficier en recueillant au préalable l'avis des corps d'inspection et du chef d'établissement (ou de l'autorité hiérarchique compétente). Ces avis, formulés à partir des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation du candidat, se déclinent en quatre degrés : très favorable, favorable, réservé, défavorable. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés et expliqués aux intéressés.

Pour établir ses propositions, le recteur apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses propositions des dossiers d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière.

Les propositions du recteur et le rang de classement ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national, après avis du groupe des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) de la discipline concernée.

03.2 Critères retenus pour les personnels Biatpss

03.2.1 Critères retenus pour les personnels des filières ITRF et Bibliothèque

L'université réalise un premier classement des dossiers des candidats. Ce classement est envoyé au ministère qui détient la compétence pour arrêter la liste des agents promus. Le classement transmis par l'établissement au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration, qui ne préjuge en rien des résultats des promotions.

Les dossiers des personnels sont évalués tout d'abord en interne par des comités de lecture créés par catégorie, composés soit de représentants de l'administration, soit de représentants des personnels. Les 2 comités de lecture sont ensuite réunis en comités d'experts pour un fonctionnement paritaire. Chaque dossier est évalué par plusieurs personnes afin de pouvoir confronter leurs analyses et avis.

Les experts de l'administration sont nommés par la Présidence sur proposition des composantes et des directions de l'université en fonction de leur domaine d'expertise, afin d'assurer une représentativité des différentes branches d'activités professionnelles, des métiers, et également des différentes composantes de l'université.



Les experts représentants des personnels sont les membres élus à la commission paritaire d'établissement, et en tant que tels issus d'organisations syndicales.

Le service RH de l'université en charge des personnels Biatpss réalise chaque année une présentation des attendus à tous les experts de l'administration afin d'harmoniser la méthodologie, expliciter certains points, et répondre aux éventuelles interrogations notamment pour les nouveaux experts.

Les critères d'évaluation par l'université des dossiers de promotion sont les mêmes pour la liste d'aptitude et pour le tableau d'avancement. Ils peuvent être appréciés différemment selon le type de promotion visée (au corps ou au grade).

Sont pris en compte dans l'évaluation, à partir de l'ensemble du dossier du candidat et notamment du rapport d'aptitude (rédigé par le N+1) et du rapport d'activités (rédigé par l'agent) :

- L'adéquation entre le niveau du poste de l'agent et le niveau de corps ou de grade visé. Ce

critère est particulièrement important pour la promotion de corps (liste d'aptitude).

- Les acquis de l'expérience professionnelle. Ce critère recouvre 3 volets :
 - le niveau d'expertise professionnelle (notamment compétence rare ou sensible) et /ou le niveau de responsabilité (étendu du périmètre d'activité, niveau d'encadrement)
 - le parcours professionnel avec d'éventuelles mobilités fonctionnelles et la prise de nouvelles responsabilités
 - la participation au collectif, avec la transmission de son savoir et/ou savoir-faire et l'implication dans des missions d'intérêt collectif.
- La valeur professionnelle de l'agent. Ce critère comprend 2 volets :
 - la manière de servir de l'agent : son sens du service public, son investissement professionnel et son savoir être
 - l'atteinte des objectifs fixés dans l'entretien professionnel annuel
- La qualité du dossier :
 - la qualité en termes de rédaction qui doit permettre une compréhension claire des activités et une lecture fluide ; une hauteur de vue sur les missions ; et une capacité à sélectionner les informations pertinentes et chiffrées en fonction du niveau visé ;
 - l'adéquation entre le rapport d'activité de l'agent et le rapport d'aptitude du manager.
- La participation de l'agent et son éventuel classement à des concours et/ou examens professionnels.
- L'avis et l'argumentaire de la composante sur le dossier.



Il est essentiel de respecter le formalisme attendu pour chaque procédure de promotion. Il s'agit d'un exercice normé en termes de documents à fournir, de présentation des informations, de nombre de pages maximum autorisées...

Des formations sont organisées par l'établissement pour la rédaction du rapport d'activités, du RAEP, et du rapport d'aptitude : il est fortement conseillé de les suivre.

Au vu de l'ensemble de ces critères, et sans pondération déterminée, le comité d'experts réalise un classement des dossiers, qui sera proposé à la présidence de l'université. La présidence arrête le classement de l'université, qui sera ensuite remonté au ministère.

Des informations sur les points forts et points à améliorer du dossier pourront être notés par les experts afin de faire un retour aux agents qui ne seraient pas promus. Cela permettra à ces agents d'améliorer leur dossier pour l'avenir.

03.2.2 Critères retenus pour les personnels de la filière ATSS

Les personnels de la filière ATSS dépendent du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports. Dès lors, ce sont les lignes directrices de gestion de ce ministère et de l'académie de gestion qui

leur sont applicables. ⁷

L'académie s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle.

Quel que soit le corps ou le grade concerné, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours font partie des critères à prendre en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où cette démarche non seulement prépare effectivement à l'exercice de responsabilités supérieures, mais en outre traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

L'académie s'attache, lors de la constitution de ses propositions pour les tableaux d'avancement et pour les listes d'aptitude, à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables.

- I- Tableau d'avancement (grade) :

Les critères retenus reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article L. 522-18 du code général de la fonction publique et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet



2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

L'académie appuiera cet examen sur deux éléments : un classement au barème à caractère indicatif et un examen individuel des dossiers.

La valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items. La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs que sont notamment la nature des missions confiées et la spécificité du poste : les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le montant des budgets gérés, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.

Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique et/ou fonctionnelle, au sein des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux, les Creps et les établissements relevant de la jeunesse et des sports; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

Les critères éligibles au barème sont les suivants :

- Avis du supérieur hiérarchique,

⁷ LDG Promotions de l'académie de Toulouse du 6 mars 2024 - Annexe 2

- Modalité d'accès au corps,
- Ancienneté dans le corps,
- Ancienneté de services publics,
- Ancienneté dans le grade.

I Liste d'aptitude (corps)

Ces promotions de corps permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles de construire un parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités qui les rend aptes à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur.

L'académie procède à un examen collégial des dossiers des agents et porte une attention particulière, d'une part aux agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs fonctions en éducation prioritaire.

L'académie s'appuie sur les critères suivants dans le cadre de l'examen individuel des dossiers :

- Proposition graduée du chef de service,
- Exercice de fonctions particulières et à responsabilité,



- Ancienneté dans la catégorie actuelle,
- Ancienneté de services publics,
- Exercice en zone d'éducation prioritaire,
- Préparation du concours.

Quatre éléments sont particulièrement valorisés dans le cadre de l'examen du parcours professionnel :

- Mobilité fonctionnelle et sectorielle,
- Mobilité fonctionnelle interne,
- Modalité d'accès au corps,
- Expression d'un projet professionnel.

L'inscription sur une liste d'aptitude permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, implique une mobilité fonctionnelle, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur.

Pour les corps de compétence ministérielle, le classement transmis par l'académie au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.



ANNEXE 1 : Effectifs promus entre 2021 et 2024

- L Repyramidage EC (LPR) MCF vers PR :

Section CNU	2021	2022	2023	2024	Total
11	1				1
26			1		1
27	1	1	1	1	4
32	1		1		2
35-36				1	1
37		1			1
60	1	1	1	1	4
61	1		1		2
63				1	1
64		1	1		2
65		1		1	2
67		1	1	1	3
69	1			1	2
71		2	1		3
74		1	1	1	3
85		1			1
86	1				1
87	1				1
TOTAL	8	10	9	8	35



Somme de effectif

Répartition genrée des repyramidages EC par année de 2021 à 2024



-1- Promotion de grade EC :

	2021	2022	2023	2024	Total
MAITRE DE CONFERENCES H. CL.	98	41	29	23	191
MAITRE DE CONFERENCES CL. EX	0	0	15	9	24
PROFESSEUR DES UNIVERSITES 1E CL.	7	8	14	14	43
PROFESSEUR DES UNIVERSITES CL.EX.1	14	9	9	13	45
PROFESSEUR DES UNIVERSITES CL.EX.2	12	14	7	8	41
TOTAL	131	72	74	67	344

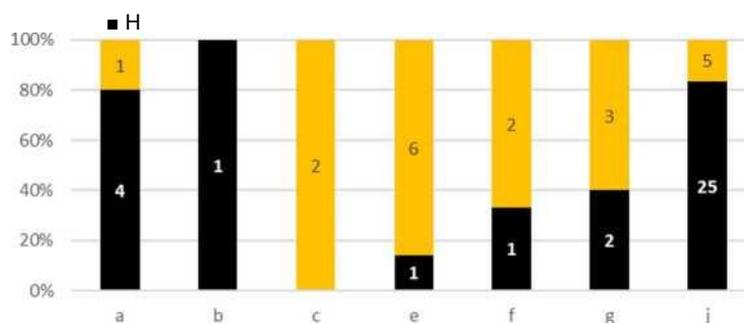
4- Promotion de corps Biatpss - Liste d'aptitude de droit commun

- Filière ITRF

Corps	2021	2022	2023	2024	Total général
TECH	5	5	8	7	25
ASI	1	2	4	3	10
IGE	3	4	4	4	15
IGR			2	1	3
Total général	9	11	18	15	53

BAP	2021	2022	2023	2024	Total général
A	2	2	0	1	5
B	1	0	0	0	1
C	1	0	0	1	2
E	1	2	2	2	7
F	0	0	3	0	3
G	1	1	1	2	5
J	3	6	12	9	30
Total général	9	11	18	15	53

Répartition des promotions par liste d'aptitude de droit commun par genre et par BAP



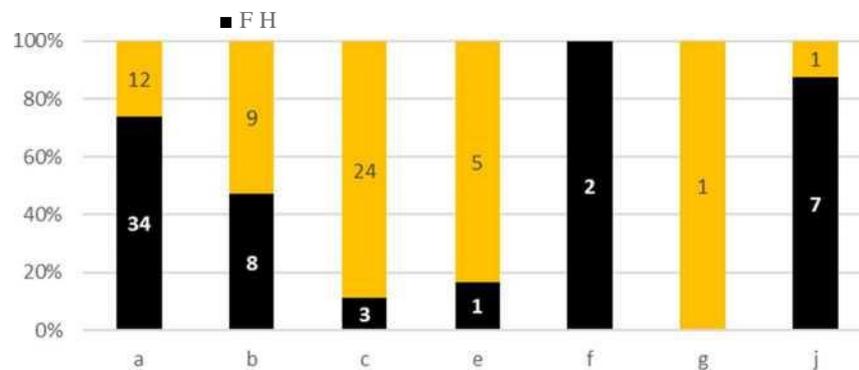
- Filière AENES : Une promotion de ADJAENES vers SAENES en 2024(femme) et trois promotions de SAENES vers AAE en 2022 , 2023 et 2024 (femmes)
- Filière Bibliothèque : Deux promotions de Magasinier vers BIBAS (un homme en 2023 et une femme en 2024) et une promotion de BIBAS vers Bibliothécaire (une femme en 2023).

-I- Promotion de corps Biatpss - repyramidage (LPR) - ITRF

Corps	2022	2023	2024	Total général
TECH	20	21	16	57
ASI	10	13	7	30
IGE	9	5	0	14
IGR	3	2	1	6
Total général	42	41	24	107

BAP	2022	2023	2024	Total général
A	18	20	8	46
B	7	7	3	17
C	12	9	6	27
E	2	2	2	6
F	1	0	1	2
G	0	0	1	1
J	2	3	3	8
Total général	42	41	24	107

Répartition des promotions par repyramidage par genre et par BAP



-I- Promotion de grade Biatpss - Tableau d'avancement

- Filière ITRF

Promotion dans le grade de ...	2021	2022	2023	2024	Total
INGENIEUR DE RECHERCHE RF HC	0	1	1	1	3
INGENIEUR DE RECHERCHE RF 1E CLASSE	1	2	n/a*	n/a*	3
INGENIEUR D'ETUDES HORS CLASSE	6	6	6	7	25
TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CE	4	4	5	5	18
TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CS	8	9	10	11	38
ADJ TECH PRINC DE RECH ET DE FORM DE 1CL	12	23	28	15	78
ADJ TECH PRINC DE RECH ET DE FORM DE 2 CL	6	11	13	12	42
Ensemble des promotions de la Filière ITRF	36	56	63	51	206

*Fusion des deux premiers grades d'IGR à compter du 1er janvier 2023 (décret n°2022-1750 du 30 décembre 2022)

- Filière AENES

Promotion dans le grade de ...	2021	2022	2023	2024	Total
SECRETAIRE ADMINISTRATIF CE	0	0	0	1	1
SECRETAIRE ADMINISTRATIF CS	0	0	0	2	2
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1CL	1	0	1	4	6
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2CL	0	0	0	0	0
Ensemble des promotions de la Filière administrative	1	0	1	7	9

- Filière Bibliothèque

Promotion dans le grade de ...	2021	2022	2023	2024	Total
CONSERVATEUR EN CHEF	0	1	0	0	1
BIBLIOTHECAIRE HORS CLASSE	1	0	0	0	1
BIBLIOTHECAIRE ASSISTANT SPECIALISE CLASSE SUPERIEURE	1	0	1	0	2
BIBLIOTHECAIRE ASSISTANT SPECIALISE CLASSE EXCEPTIONNELLE	0	0	1	0	1
MAG PRINCIPAL DES BIBLIOTHEQUES DE 1CL	1	2	1	1	5
MAG PRINCIPAL DES BIBLIOTHEQUES DE 2CL	1	0	0	1	2
Ensemble des promotions de la Filière des bibliothèques	4	3	3	2	12



Université
de Toulouse

Université de Toulouse
118 Route de Narbonne
31062 TOULOUSE - CEDEX 9

Contactez-nous
Tél. : +33 (0)5 61 55 66 11