



MINISTÈRES TRANSITION ÉCOLOGIQUE COHÉSION DES TERRITOIRES MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PRESENTATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Parcours professionnels et promotions

SOMMAIRE

**1. Les parcours
professionnels**

2. Les promotions

Introduction

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique a supprimé les compétences des CAP en matière de mobilité et de promotion.

Elle a prévu l'édiction de lignes directrices de gestion qui constituent des **documents de référence** dans ces domaines.

Les lignes directrices de gestion en matière de parcours professionnels et de promotion **entrent en vigueur pour l'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude au titre de l'année 2021.**

Elles seront ajustées, en tant que de besoin, à l'issue de la première année de mise en œuvre et ultérieurement pour tenir compte des retours d'expérience et seront révisées en tout état de cause a minima tous les cinq ans, comme prévu par le décret.

PÉRIMÈTRE DES LDG:

sont concernés:

- Les fonctionnaires des corps pour lesquels le ministère est autorité de nomination ;
- Les attachés, les administrateurs civils, rattachés pour leur gestion à nos ministères ;
- Les IPEF, CED, ASS affectés dans un service de nos ministères ou exerçant leurs fonctions dans un établissement public sous la tutelle de l'un de ces ministères ;
- Les contractuels relevant des quasi-statuts de nos ministères.

PÉRIMÈTRE LDG:

Ne sont pas concernés :

- Les agents des corps de la DGAC qui sont couverts par des LDG spécifiques et compatibles avec les présentes LDG ;
- Les agents du corps des chargés de recherche du développement durable et du corps des directeurs de recherche du développement durable pour lesquels la commission d'évaluation est souveraine ;
- Les emplois des cadres dirigeants ;
- Les OPA (Ouvriers des parcs et ateliers).

1. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les grands principes définis par les LDG en matière de valorisation des parcours professionnels

- **Valoriser et encourager les parcours diversifiés** des agents au sein de notre pôle ministériel qui se caractérise par une pluralité de politiques publiques qui ancre nos services au cœur des territoires, promotion d'une alternance de postes au sein et en dehors du ministère, afin de développer des parcours qui permettent de construire de la compétence en évoluant dans différents environnements professionnels et en traitant des situations complexes.
- **Les fonctions de spécialistes et d'experts s'inscrivent dans des parcours plus spécifiques.**
- **L'agent est acteur de son parcours professionnel, avec l'appui de services de formation et de conseil à l'agent.** Il sera accompagné, en particulier aux moments clés de son parcours professionnel (primo-affectation, mobilité, promotion, réorganisation, réintégration ...) grâce à l'expertise du réseau conseil à l'agent tout en bénéficiant de l'offre ministérielle RH en matière de développement et d'adaptation des compétences (formation, outils, guides...) et d'accompagnement aux transitions professionnelles.

[Accompagnement des parcours professionnels](#), consultez la page intranet.

2. LES PROMOTIONS

Les grands principes définis par les LDG en matière de promotion

- Un cadre ministériel unique qui pose des **critères d'analyse de la valeur professionnelle et de la qualité des parcours professionnels partagés** pour apprécier les candidatures des agents proposés à la promotion (de corps ou de grade) ;
- Réaffirmation des garanties en ce qui concerne le traitement en équité des candidatures par le service employeur : **principe de non-discrimination, égalité entre les femmes et les hommes et transparence avec des retours d'information pour les agents** ;
- Le principe de la **déconcentration managériale** est affirmé et garanti par la définition du rôle de chacun des acteurs du processus, chef de service, harmonisateur et direction des ressources humaines ;
- Les volumes de promotion restent définis par l'application des textes statutaires.

CRITERES COMMUNS

L'évaluation de la valeur professionnelle :

- Les qualités développées et les compétences acquises ;
- L'implication, l'investissement dans l'exercice des fonctions ;
- Les résultats obtenus sur les différents postes.

L'analyse de la qualité du parcours :

- La nature des fonctions exercées ou des postes occupés ;
- La durée des fonctions ou des postes en regard de l'intérêt du service et de l'enrichissement de la carrière de l'agent ;
- la variété des projets ou des dossiers traités ;
- la variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La DRH veillera à ce que la répartition F/H des agents promus soit cohérente avec la répartition constatée F/H au sein de la population des agents promouvables.

Cet objectif devra également être pris en compte aux différents niveaux du processus de promotion et en particulier au niveau des harmonisateurs.

LA CONCRÉTISATION DES PROMOTIONS DE GRADES

L'administration s'attache d'une manière générale à l'adéquation entre d'une part le corps et le grade et, d'autre part, le niveau des postes occupés par les agents.

Pour les promotions par tableau d'avancement du **1er au 2ème niveau en catégorie A**, les agents peuvent être nommés sur place mais une requalification ou un élargissement des missions sera utilement opéré par le chef ou la cheffe de service si le niveau du poste occupé lors de la promotion n'est pas adapté.

Dans tous les cas, les agents qui effectueront une **mobilité fonctionnelle**, structurelle ou géographique correspondant à leur nouveau grade assureront une **meilleure valorisation de leur parcours professionnel**, notamment en vue de **l'accès au 3ème niveau de grade**.

LA CONCRÉTISATION DES PROMOTIONS DE CORPS

Pour les agents **promus en catégorie B** par liste d'aptitude, le **redimensionnement du poste** doit être privilégié et recherché si le poste tenu ne correspond pas au niveau de responsabilité du nouveau grade.

Pour les agents **promus en catégorie A** par liste d'aptitude, la règle reste la **mobilité fonctionnelle ou structurelle** sauf s'ils occupent déjà un poste correspondant au niveau de responsabilité de leur nouveau corps depuis moins de 4 ans.

LES ACTEURS

1. **Les chefs de service** : proposent les promotions de leurs agents et sont leurs interlocuteurs privilégiés, ils en informent les agents ;
2. **Les harmonisateurs** organisent le processus de remontée des propositions des chefs de service et procèdent à l'interclassement des agents ainsi proposés sans remettre en cause le classement des chefs de service ;
3. **La DRH** : pilote le processus, veille au respect des LDG, répartit pour chaque processus de promotion le nombre minimum de promotions possibles par harmonisateur-harmonisatrice, calcule à son niveau la part des femmes et des hommes dans chaque corps et grade viviers, arrête au niveau national la liste nationale définitive des agents promus.

LES ACTEURS

- **Les agents** : évoquent leurs perspectives de carrière lors de l'entretien d'évaluation. Ils peuvent solliciter le réseau de conseil à l'agent ;
- **Les représentants du personnel** : à la demande des agents, ils peuvent intervenir auprès de l'administration (chefs de service et/ou DRH) pour les soutenir.

CALENDRIER 2021

- **17 novembre 2020**: remontées des propositions des chefs de service
- **4 janvier 2021** : remontées des harmonisateurs à la DRH
- **15 mars / 15 avril 2021** : décisions DRH

Date d'effet des promotions : 1^{er} janvier 2021

POUR ALLER PLUS LOIN

Cliquer sur les liens

Consulter les rubriques intranet dédiées où les questions-réponses et des infographies sont en ligne.

Rubrique intranet LDG relatives aux parcours professionnels et aux promotions

Rubrique intranet LDG en matière de mobilité