



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# RESSOURCES HUMAINES

## LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES AUX PARCOURS PROFESSIONNELS ET AUX PROMOTIONS

édition 2020

# PRÉAMBULE

En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document constitue les lignes directrices de gestion pour le ministère de la Transition écologique et solidaire (MTE), le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT) et le Ministère de la Mer (MM), pour ce qui concerne les parcours professionnels et les promotions.

Les agents membres des corps propres d'établissements sous tutelle des MTE-MCTRCT-MM relèvent des LDG établies par ceux-ci. Elles sont compatibles avec celles de leurs ministères de tutelle. Les agents membres des corps propres de la Direction générale de l'aviation civile (DGAC) relèvent des LDG établies par celle-ci.

La préparation de ces lignes directrices de gestion a fait l'objet de consultations préalables des organisations syndicales à l'occasion de groupes d'échanges et lors de la réunion du CTM du 1er, 15 et 16 septembre 2020. Parallèlement, les employeurs du pôle ministériel, administration centrale comme services déconcentrés, ont été mobilisés pour leur élaboration.

Ces lignes directrices de gestion entrent en vigueur pour l'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude au titre de l'année 2021.

Pour la première année de mise en œuvre des LDG, il sera tenu compte des retours d'information des dernières CAP promotions (en particulier procès-verbaux), permettant d'assurer ainsi le suivi des situations particulières.

En outre, 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 décret.

La Secrétaire Générale



Émilie PIETTE

# SOMMAIRE (version novembre 2020)

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>2</b>
<b>I- Principes</b> .....	<b>5</b>
<b>II- Champ d'application des lignes directrices de gestion</b> .....	<b>6</b>
<b>1 - Les agents concernés</b> .....	<b>6</b>
<b>2 - Les services concernés</b> .....	<b>7</b>
<b>3 - Situation des établissements publics sous tutelle des MTE, MCTRCT et MM</b> .....	<b>7</b>
<b>III- Éléments de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines</b> .....	<b>8</b>
<b>1 – Contexte</b> .....	<b>8</b>
<b>2 – Les parcours professionnels</b> .....	<b>9</b>
<b>3 - Le développement des compétences</b> .....	<b>10</b>
<b>4 - L'accompagnement des transitions professionnelles</b> .....	<b>12</b>
<b>IV- Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours</b> .....	<b>13</b>
<b>1 – Référentiel réglementaire</b> .....	<b>13</b>
<b>2 – Principes généraux</b> .....	<b>15</b>
<b>3 – Valorisation des parcours professionnels</b> .....	<b>15</b>
<b>4 – Les critères de promotion</b> .....	<b>17</b>
<b>A - Critères communs</b> .....	<b>17</b>
<b>B - Complément pour la catégorie A</b> .....	<b>19</b>
<b>C - Complément pour la catégorie B</b> .....	<b>20</b>
<b>D - Complément pour la catégorie C</b> .....	<b>20</b>
<b>E - Critères communs et spécifiques pour chaque type de promotion</b> .....	<b>20</b>
<b>5 – Le processus de promotion</b> .....	<b>21</b>
<b>5.1. Les acteurs et leurs rôles</b> .....	<b>21</b>
<b>5.2. Accompagnement et conseil aux agents</b> .....	<b>24</b>
<b>5.3. Le processus de nomination</b> .....	<b>25</b>
<b>ANNEXE 1 – Périmètre d'application des lignes directrices de gestion du MTE/MCTRCT/MM</b> .....	<b>27</b>
<b>ANNEXE 2 - Liste des établissements publics dont les lignes directrices de gestion doivent être compatibles avec les présentes lignes directrices de gestion</b> .....	<b>28</b>
<b>ANNEXE 3 – Fiches annexes LDG promotion</b> .....	<b>29</b>
<b>1 - Changement de corps par la voie de la liste d'aptitude</b> .....	<b>30</b>
<b>1.1. Accès à la catégorie A par la voie de la liste d'aptitude (LA de B en A)</b> .....	<b>30</b>
<b>1.2. Accès à la catégorie B par la voie de la liste d'aptitude (LA de C en B)</b> .....	<b>32</b>

<b>2 - Avancement au choix au sein d'un corps (TA) .....</b>	<b>34</b>
<b>2.1. Avancement au choix dans le corps des IPEF .....</b>	<b>34</b>
<b>2.2. Avancement au choix dans les corps d'encadrement supérieur des AC et des AUE .....</b>	<b>36</b>
<b>2.3. Avancement au choix du 1er au 2<sup>o</sup> niveau de grade en catégorie A .....</b>	<b>38</b>
<b>2.4. Avancement au choix du 2ème au 3ème niveau de grade en catégorie A .....</b>	<b>40</b>
<b>2.5. Avancement au choix du 1er au 2ème niveau de grade en catégorie B .....</b>	<b>43</b>
<b>2.6. Avancement au choix du 2ème au 3ème niveau de grade en catégorie B .....</b>	<b>45</b>
<b>2.7. Avancement au choix de l'échelle C1 à l'échelle C2 en catégorie C .....</b>	<b>47</b>
<b>2.8. Avancement au choix de l'échelle C2 à l'échelle C3 en catégorie C .....</b>	<b>48</b>
<b>3 - Promotion des contractuels sous quasi-statut .....</b>	<b>50</b>
<b>4 - Changement de corps des agents exerçant une activité syndicale .....</b>	<b>52</b>
<b>5 - Avancement de grade ou d'échelon spécial des agents exerçant une activité syndicale .....</b>	<b>52</b>
<b>6 – Harmonisation .....</b>	<b>54</b>

## I- Principes

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit l'édiction de lignes directrices de gestion dont le contenu et les conditions d'élaboration sont déterminés par un décret en Conseil d'État. Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires vient préciser ces dispositions.

Le présent document présente les lignes directrices de gestion (LDG) du pôle ministériel. Leur champ d'application est défini en partie II ci-après. Elles n'ont pas vocation à être déclinées par service, ni par groupe de services.

Les lignes directrices de gestion se distinguent des textes à caractère normatif, qui créent des droits ou comportent des obligations, par le fait qu'elles contiennent des orientations, qui constituent des guides pour la gestion des ressources humaines, notamment pour la prise des décisions individuelles d'application aux agents du droit de la fonction publique, à l'occasion notamment de souhaits de mobilité ou de l'accès à un grade supérieur ou à un corps.

Les lignes directrices de gestion sont conformes aux dispositions de l'article 1er de la Constitution qui assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction aucune et favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion se fait en veillant tout particulièrement à la lutte contre les discriminations de toute nature.

Les lignes directrices de gestion sont également conformes au 8e alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, repris dans le Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958, qui garantit le droit à la participation.

Elles posent également le principe de la responsabilité managériale. Il est ainsi tenu compte des propositions et classements opérés par le chef de service, sauf en cas de non-respect des présentes LDG.

Un bilan annuel est présenté une fois par an aux représentants du personnel en comité technique ministériel (CTM). Il est établi sur la base des décisions individuelles et tient compte des données issues du rapport social unique. Il comporte des éléments sur l'égalité professionnelle ainsi que des éléments statistiques comparatifs par zones d'harmonisation pour l'ensemble des corps gérés par le ministère et les établissements publics (EP) sous tutelle.

Le bilan annuel présente des statistiques par type de promotion et par périmètre d'harmonisation, concernant les agents promouvables, les agents proposés par les services, les agents proposés par les harmonisateurs, les agents promus. Ces statistiques sont genrées : elles indiquent les moyenne d'âge et anciennetés moyennes dans le corps et le grade détenus.

Pour les corps disposant d'un grade à accès fonctionnel, le bilan est complété par des statistiques sur l'accès aux emplois fonctionnels (nombre d'agents occupant des emplois fonctionnels, nombre total d'emplois fonctionnels disponibles, nature des emplois, genre, grade, durée moyenne dans le 2ème niveau de grade avant d'accéder à l'emploi).

Il fera l'objet d'une déclinaison au niveau des comités techniques (CT) locaux comportant les mêmes informations que le bilan national. Cette présentation inclut les éléments de la zone d'harmonisation et les éléments nationaux permettant de situer les agents et le service.

D'une manière générale, l'autorité de nomination est garante du respect des textes ainsi que des lignes directrices de gestion et des chartes de gestion des corps concernés. En cas de non-respect des principes édictés dans les présentes LDG, elle se réserve le droit de ne pas suivre les propositions des chefs de services en matière de mobilité ou de promotion.

## II- Champ d'application des lignes directrices de gestion

Le champ d'application est commun aux lignes directrices de gestion (LDG) pour les promotions, les parcours et la mobilité.

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont définies nationalement y compris pour les corps à gestion déconcentrée (Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État, Adjoints Administratifs...).

### 1 - Les agents concernés

Les présentes lignes directrices de gestion concernent :

- les fonctionnaires des corps pour lesquels le ministère est l'autorité de nomination y compris lorsqu'ils exercent chez un autre employeur public, en position normale d'activité, de détachement ou de mise à disposition. En cas de détachement dans un autre corps, ils sont également soumis aux LDG applicables aux corps d'accueil ;
- les attachés d'administration de l'État rattachés pour leur gestion au MTE, au MCTRCT et au MM, et les administrateurs civils pour les pouvoirs de gestion qui ne sont pas confiés au Premier ministre et qui sont exercés par les ministres auxquels ils sont rattachés ;
- les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts affectés dans un service du MTE, du MCTRCT et du MM ou exerçant leurs fonctions dans un établissement public (EP) sous la tutelle de l'un de ces ministères ;
- les chargés d'études documentaires et les assistants de service social affectés dans un service du MTE, du MCTRCT et du MM ou exerçant leurs fonctions dans un établissement public sous la tutelle de l'un de ces ministères ;
- les agents non titulaires relevant d'un quasi-statut des MTE, MCTRCT et du MM ;

Elles ne concernent pas :

- les agents des corps de la Direction générale de l'aviation civile (DGAC) qui sont couverts par des LDG spécifiques compatibles avec les présentes LDG ;

- les agents des 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 en matière de définition et d'application de critères d'évaluation et de jugement pour l'avancement ;
- compte-tenu de la particularité des fonctions assurées et de leur faible nombre au sein du ministère, les infirmiers, les conseillers techniques de service social qui relèvent des LDG des ministères sociaux ;
- les emplois de cadres dirigeants pour lesquels des processus de nomination particuliers sont mis en œuvre dans le cadre juridique qui leur est propre (détachement dans des emplois à la décision du Gouvernement, emplois fonctionnels de niveau sous-directeur ou supérieur).
- Les OPA (ouvriers des parcs et ateliers) pour lesquels les CCOPA conformément à l'article 4 du décret 65-382 du 21 mai 1965 relatif aux OPA conservent leurs prérogatives tant sur l'aspect recrutement que promotions.

## **2 - Les services concernés**

Les présentes LDG s'appliquent aux agents exerçant leurs fonctions dans les services d'administration centrale (dont le Conseil général de l'environnement et du développement durable), à compétence nationale ou déconcentrés relevant du MTE, du MCTRCT et du MM.

Elles s'appliquent aux agents relevant du MTE, du MCTRCT, et du MM en directions départementales interministérielles (DDI). L'annexe 1 présente de manière détaillée le périmètre d'application des LDG en fonction des différentes situations et par domaine (mobilité et/ou promotion).

Il n'est pas prévu d'élaborer des LDG spécifiques pour des services ou groupes de services relevant du pôle ministériel MTE-MCTRCT-MM.

## **3 - Situation des établissements publics sous tutelle des MTE, MCTRCT et MM**

Dans chaque établissement public sous tutelle des MTE, MCTRCT et MM, des lignes directrices de gestion doivent être établies par l'organe dirigeant ayant autorité sur les personnels après avis du comité technique, pour les corps propres et les agents régis par les quasi-statuts. Elles sont compatibles avec les présentes lignes directrices établies par le ou les ministères qui assurent la tutelle de l'établissement.

### III- Éléments de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

#### 1 – Contexte

Dans un contexte de profondes mutations depuis une dizaine d'années, l'adaptation des services de notre pôle ministériel, comme l'évolution de nos métiers et de nos compétences, constitue un enjeu majeur. La stratégie RH de nos ministères vise la rénovation de notre politique de ressources humaines, au service des agents et des employeurs, afin de mettre en œuvre les plans de transformation ministériels par l'accompagnement de projets structurants.

Trois piliers soutiennent cette démarche : la consolidation et l'adaptation du socle technique qui fait la pertinence et la légitimité de l'action du pôle ministériel, le renforcement des compétences managériales et la transversalité des pratiques et la transformation numérique. La politique de ressources humaines doit permettre de doter les ministères des compétences au service de cette triple ambition.

Ainsi, les politiques de recrutement, de mobilité, de promotion et de développement des compétences doivent-elles permettre de doter les services des compétences nécessaires à l'exercice des missions. Cela vaut pour les agents gérés par le pôle ministériel, mais aussi par les nombreux agents issus d'autres ministères qui apportent une grande diversité de profils et de compétences dans l'ensemble des domaines d'exercice, notamment les domaines techniques liés à nos politiques publiques.

Il incombe aux employeurs de permettre aux agents de construire des parcours qui viendront conforter leurs compétences, notamment techniques, et leur assurer un développement de carrière satisfaisant pour eux, en phase avec leurs besoins. A cet effet, l'employeur assure leur accompagnement afin de les informer des besoins actuels et futurs des ministères et les conseiller.

Pour ce faire, tous les moyens RH doivent être mobilisés, et la responsabilité de l'encadrement pour faciliter les déroulements de carrière des agents est en outre réaffirmée. Il est recherché en utilisant tous les leviers possibles la bonne adéquation des taux promus/promouvables.

Au-delà de ces principes généraux, les MTE-MCTRCT-MM s'engagent à se doter d'ici au 1er janvier 2022 d'une stratégie ministérielle de gestion des parcours (mobilité, promotions) et de construction de la compétence collective. Cette stratégie sera concertée tout au long de l'année 2021 avec les organisations syndicales représentatives nationalement (CTM), avec la réunion d'un groupe d'échange à une fréquence trimestrielle, *a minima*, et la présentation du projet stratégique final en CTM. Elle comportera une partie spécifique à la filière technique, au vu des politiques publiques portées par le département ministériel, afin d'atteindre les objectifs affichés ci-dessus.



## 2 – Les parcours professionnels

Notre pôle ministériel gère et emploie de nombreux fonctionnaires des catégories A, B et C. En outre, il accueille des agents d'autres administrations, en position normale d'activité quand cela est possible et si besoin en détachement. Le recrutement de contractuels est également possible pour satisfaire des besoins temporaires, disposer de compétences spécifiques non présentes dans les corps de fonctionnaires ou pourvoir des postes pour lesquels aucune candidature adaptée de fonctionnaire n'a été constatée.

Conscients des défis à relever dans leurs périmètres, les MTE-MCTRCT-MM font le choix résolu de lier le développement de la compétence collective à la reconnaissance des parcours professionnels, notamment à travers la promotion. Ce choix fort se traduit par les objectifs :

- pour le ministère : de pérenniser et développer les compétences techniques, notamment sur les « domaines-clefs » qui seront identifiés dans la stratégie ministérielle de gestion des parcours ;
- pour les agents : de pouvoir disposer de perspectives de progression dans leur parcours professionnel.

Si le pôle ministériel diversifie ses recrutements pour couvrir tout le champ des compétences dont il peut avoir besoin, il promeut aussi l'alternance des postes au sein et en dehors du ministère.

Dans ce cadre, les MTE-MCTRCT-MM mènent une action volontariste auprès des employeurs majeurs (notamment d'autres départements ministériels) d'agents dont le MTE-MCTRCT-MM est autorité de gestion, pour mettre en place les passerelles qui facilitent les parcours croisés et permettre leur valorisation.

Les affectations sur des postes hors ministères sont soumises aux règles des structures d'accueil (publication, modalités de recrutement...). Les agents sont invités à vérifier auprès de leur futur employeur ses conditions d'accueil.

Le pôle ministériel offre aux agents des opportunités de parcours diversifiées, en raison de :

- la richesse, la diversité et la forte dimension technique des politiques publiques portées, en lien avec les préoccupations concrètes et quotidiennes des citoyens (transition écologique, prévention des risques, aménagement du territoire, transports, etc.) ;
- la variété des fonctions possibles en administration centrale, en services déconcentrés, en établissement public sous tutelle, à l'international.

Les parcours professionnels sont au croisement des attentes des individus et de celles des services employeurs. Il appartient aux agents :

- de construire leur trajectoire professionnelle avec l'aide des services de formation, et le cas échéant l'appui du réseau des conseillers mobilité-carrière en fonction de leurs

compétences, souhaits, contraintes ou priorités à certains moments de leur carrière ;

- de conduire une démarche proactive pour identifier les postes à pourvoir en lien avec leurs aspirations d'évolution.

Il appartient à l'administration :

- de mettre à disposition des services les compétences dont ils ont besoin pour remplir leurs missions et d'informer les agents de ces besoins ;
- d'organiser et accompagner la mobilité (fonctionnelle, structurelle, géographique) pour répondre aux intérêts respectifs des employeurs et des agents. Pour l'agent ou l'agente, il s'agit de bénéficier de postes correspondant à son projet de vie, exercer le métier qui l'intéresse, dans la région qu'il ou elle a choisi, avec des perspectives d'évolution, ce qui est une aspiration légitime. Pour l'administration, il s'agit de pourvoir des postes exigeants en compétences ou vacants mais aussi bénéficier des apports de la diversité de formations initiales et d'expériences dans des environnements et des cultures professionnelles variés, en préservant les spécificités des parcours d'experts, en particulier dans les domaines techniques identifiés comme des « domaines-clés » sur lesquels existe un enjeu de maintien et/ou de développement des compétences au plan ministériel ;
- de favoriser le développement et l'adaptation des compétences des agents particulièrement par la formation au vu notamment de l'évolution des besoins des employeurs (politiques publiques portées, évolutions des structures, nature des compétences techniques, etc.) ;
- de mettre à disposition un *réseau de conseil* à l'agent, quelle que soit sa catégorie A, B ou C : conseillers mobilité-carrière (CMC), CMVRH, chargés de mission d'encadrement (CME), inspecteurs généraux en charge des ressources humaines (IGRH) ;
- de veiller à ce que les fiches de poste publiées exposent clairement les compétences attendues et, le cas échéant, pouvant être développées.

L'administration doit en permanence conseiller, former et accompagner les encadrants pour la bonne prise en compte des enjeux du recrutement, de la mobilité et du développement des compétences collectives et individuelles.

### **3 - Le développement des compétences**

Le pôle ministériel met à disposition de ses agents et de ses services de nombreux outils de développement des compétences individuelles et collectives constitués notamment de la formation, du conseil individuel en évolution professionnelle et des accompagnements collectifs.

## Le rôle des agents

Les agents sont informés de l'existence de ces outils et peuvent y recourir pour faire évoluer leurs compétences. L'entretien professionnel annuel est le moment privilégié pour se réinterroger, chaque année, sur son parcours, ses acquis et les besoins nouveaux en développement des compétences (formation ou accompagnement). L'entretien professionnel annuel est obligatoire conformément à l'arrêté ministériel du 24 février 2012.

Les agents ont droit à différents dispositifs de formation professionnelle tout au long de leur carrière, notamment pour leur permettre de s'adapter à un poste ou à l'évolution d'un métier. L'entretien annuel de formation, réalisé en même temps que l'entretien professionnel, doit constituer un moment privilégié pour que l'encadrant et l'agent identifient ensemble les actions de formation pertinentes à suivre dans cette perspective.

Le pôle ministériel promeut de manière volontariste auprès des agents la formation pour adapter ou acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des missions et se préparer au développement de leur parcours. Ainsi, la formation continue sert à s'adapter à son poste de travail, acquérir des compétences pour l'évolution prévisible des métiers, développer des qualifications ou en acquérir de nouvelles permettant éventuellement un élargissement de l'univers professionnel. À cette fin, le pôle ministériel propose de nombreuses formations, en présentiel ou en format numérique, mises à disposition notamment par le CMVRH, principal opérateur de formation ministériel, et facilite, notamment dans le cadre du compte professionnel de formation, l'accès à des formations externes.

Les compétences particulières développées par les agents peuvent aussi être valorisées en intégrant un vivier de formateurs internes ou comme membres de jurys de concours.

## Le rôle central des encadrants.

Au sein du pôle ministériel, environ 8 000 agents exercent des fonctions d'encadrement, en tant que cadres de proximité, intermédiaires, supérieurs et dirigeants, sans compter les fonctions de management « de projet », en développement.

Ces encadrants sont en première ligne pour accompagner les mutations et piloter l'adéquation des priorités d'action avec les moyens dévolus, tout en cherchant à répondre aux attentes des agents notamment en termes d'intérêt et de qualité de vie au travail.

Ils doivent avoir le réflexe de faire appel aux outils du développement des compétences, pour eux-mêmes et pour les agents qu'ils encadrent. Ils doivent faciliter l'appropriation et l'usage de ces outils par les agents placés sous leur autorité. Ils doivent plus particulièrement veiller au développement des compétences de leurs agents, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel annuel obligatoire.

Les encadrants peuvent faire appel au dispositif ministériel de conseil aux services en vue de les accompagner dans la mise en œuvre de leurs nécessaires évolutions, spécifiquement dans le champ de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, du maintien et du développement des compétences, de l'émergence de repères managériaux partagés, etc.

Le dispositif de conseil aux services est exercé en complémentarité par la DRH, via notamment le CMVRH, et par le Service du Pilotage de l'Evolution des Services (SPES) via la délégation au coaching, en particulier l'équipe de consultants séniors. Ce dispositif de conseil intervient dans l'accompagnement au changement des services confrontés à des enjeux organisationnels et managériaux, à travers le coaching, le co-développement, l'échange de pratiques, l'organisation de séminaires, et si nécessaire la médiation.

#### **4 - L'accompagnement des transitions professionnelles**

La DRH appuie les services et les agents pour l'accompagnement des transitions professionnelles et s'appuie sur un réseau de conseil aux agents disponible sur l'ensemble du territoire.

Qu'il s'agisse de réintégration (par exemple en fin de détachement, de disponibilité ou encore de congé parental...), de reconversion, de changement d'environnement, ou d'une orientation d'une autre nature, la démarche d'accompagnement des agents s'appuie sur le suivi individuel personnalisé réalisé par le réseau du conseil aux agents, sur des formations spécifiques et la prospection des bassins d'emploi, ou au niveau plus élargi, dans d'autres sphères publiques ou privées selon le projet professionnel.

Les dispositifs d'accompagnement dans le cadre des restructurations ont été progressivement complétés et l'administration met ainsi en œuvre, dans un périmètre défini et pour une durée fixée, plusieurs dispositifs en vue d'accompagner chacun des agents, lorsque son emploi est supprimé. Dans le cadre de ces dispositifs, les agents peuvent bénéficier :

- d'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel et d'un accès prioritaire à des actions de formation et pour ceux qui le demanderaient à reconstituer leurs parcours professionnels, particulièrement pour les parcours accomplis à l'extérieur du pôle ministériel ;
- d'un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, leur permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'une nouvelle activité ;
- d'une priorité de mutation dans le cas où leur poste serait supprimé dans le cadre d'une restructuration de service.

En cas de réorganisation ou de restructuration occasionnant des durées de postes plus courtes ou plus longues que les durées de référence classiques il ne pourra être fait grief aux agents impactés.

Par ailleurs, un guide méthodologique d'accompagnement des transformations destiné aux managers a été élaboré spécifiquement et concerne la conduite générale des projets de transformation et pilotage RH et en particulier l'organisation du dialogue social, la communication à l'attention des agents et la mise en place des dispositifs d'accompagnement individualisés.

## IV- Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

### 1 – Référentiel réglementaire

Il est rappelé l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui précise qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison :

- de leur sexe,
- 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".

Conformément à l'article 12 du décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, les lignes de gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Sont ainsi définis :

- les critères généraux pris en compte pour les promotions de corps et de grade réalisées par la voie du choix liste d'aptitude et tableaux d'avancement pour les agents de catégorie A, B et C ;
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures (modalités d'accès aux emplois fonctionnels et détermination des parcours et des viviers).

Ces orientations générales visent en particulier :

1° - 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 des parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice attestant l'engagement professionnel, la capacité d'adaptation et le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine :

- dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- dans le secteur privé ;
- dans une organisation européenne ou internationale.

2° - à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades viviers.

Les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement au choix, conformément au protocole du 23 octobre 2019 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, doivent être les vecteurs de la politique volontariste menée par les MTE-MCTRCT-MM en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A ce titre, ils doivent faire l'objet de bilans ex-post qui, en comparaison de l'état ex-ante, doivent permettre de déceler, de caractériser et de prendre les mesures nécessaires au traitement des déséquilibres dans le déroulement des carrières entre les femmes et les hommes.

Ils seront établis de manière à ce que le ratio femmes/hommes tende vers l'équilibre avec celui constaté au niveau national et calculé sur les agents promouvables dans les corps et grades viviers correspondants. Pour les effectifs réduits, cet équilibre sera apprécié dans une vision pluriannuelle. Pour les corps où la part des femmes ou des hommes est réduite, l'application de ce principe ne doit pas se faire au détriment du genre le moins représenté. En fonction des constats faits par le groupe de suivi du protocole égalité, il pourra être procédé à des corrections complémentaires pour certains corps.

Ces bilans sont portés à la connaissance de la Haute-Fonctionnaire en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au comité de suivi du protocole.

Dès lors qu'un écart significatif est constaté au niveau d'une zone d'harmonisation, une analyse est effectuée que ce soit au niveau d'un service ou d'une zone d'harmonisation, pour identifier les causes du déséquilibre constaté.

A cet effet, les chefs de service et les harmonisateurs doivent veiller à ce que toutes leurs actions en matière de gestion et de construction des parcours contribuent à cet équilibre en intégrant les précisions apportées dans le paragraphe ci-dessus.

La mise en œuvre de cette action sera restituée notamment dans le cadre du bilan social ministériel.

Une attention particulière doit aussi être apportée à la situation des agents en situation de handicap.

## 2 – Principes généraux

Ces modalités sont déclinées :

- par catégorie A, B et C ;
- par type de promotion : liste d'aptitude (changement de corps), tableau d'avancement (changement de grade) ;
- et éventuellement, au sein d'une même catégorie, en précisant par corps si des éléments statutaires particuliers le nécessitent par exemple dès lors que l'accès au deuxième niveau de grade n'est pas similaire selon les corps :
  - concours ou examen professionnel et tableau d'avancement ;
  - ou seulement tableau d'avancement.

Rappel : les présentes lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation de parcours professionnels ne s'appliquent pas aux membres des corps de « directeurs de recherche du développement durable » et de « chargés de recherche du développement durable » pour lesquels la commission d'évaluation (cf. art 4 du décret n°2014-1324) est seule souveraine en matière de définition et d'application de critères d'évaluation et de jugement pour l'avancement.

## 3 – Valorisation des parcours professionnels

Il n'existe pas de parcours-types et chaque parcours est unique. Les parcours ne se construisent pas uniquement par des prises de responsabilités croissantes. Différents cheminements professionnels qualifiants et valorisables sont possibles au sein notamment du pôle ministériel, dans un cadre évolutif d'organisations plus souples et réactives :

- les postes occupés comme les fonctions ou les missions exercées doivent permettre aux agents de développer leurs compétences. Dans les domaines techniques et administratifs de nos ministères, il s'agit d'acquérir l'expérience de situations complexes et montrer sa capacité d'évolution dans différents environnements professionnels ou acquérir une expertise ou des compétences spécifiques ;
- les fonctions de spécialistes ou d'experts, attestées notamment par les comités d'évaluation scientifique et technique de domaine, quand ils existent dans le domaine considéré, et le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche, justifient des parcours spécifiques car elles constituent un enjeu de maintien et de développement de compétences scientifiques et techniques à l'appui des politiques publiques portées par le pôle ministériel, mais la mobilité peut concourir à l'entretien et la construction de l'expertise ; pour les agents évoluant dans des services à effectifs réduits ou dans des missions peu représentées au sein du ministère, la prise en compte de ces fonctions de spécialistes et d'experts sera appréciée à l'échelon central, dans une vision pluriannuelle et interministérielle. Les évaluations régulières faites par ces comités en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents et leur

degré d'expertise, apportent un éclairage sur le niveau de leurs productions scientifiques et techniques, des responsabilités exercées, des formations suivies et dispensées, des activités d'expertise, et du rayonnement dans le ministère et à l'extérieur ;

- pour les cadres, les fonctions managériales hiérarchiques demeurent une expérience reconnue dans la valorisation d'un parcours professionnel, et constituent une étape souhaitable mais non exclusive dès lors que ceux-ci développent une expertise scientifique et technique de haut niveau ;
- de la même manière, les positionnements de management transversal (chefs de projet, directeurs de projet) ou tout positionnement impliquant une coordination d'équipe importante sont également encouragés et valorisés ;
- il sera tenu compte du niveau et du contenu de la délégation de compétences quand elle existe ;
- les activités syndicales et associatives au sein du ministère contribuent au développement des compétences collectives et au dialogue social et sont prises en compte dans le parcours professionnel des agents.

Les postes occupés comme les fonctions occupées en position normale d'activité, en détachement ou en disponibilité peuvent comprendre des mobilités géographiques, sectorielles, structurelles, dans des contextes variés, y compris auprès d'employeurs en dehors des périmètres ministériels. L'expérience professionnelle est prise en considération quelle que soit la position administrative de l'agent (position d'activité, mise à disposition, détachement et disponibilité, par analogie avec celle prise en compte avant l'entrée dans le corps).

Elle s'appuiera ainsi sur des fonctions exercées à l'occasion de mobilités géographiques, sectorielles, structurelles, dans des contextes variés, y compris auprès d'employeurs en dehors des périmètres ministériels et contribue en conséquence à l'enrichissement des compétences.

De fait, notamment pour les corps de catégorie A, les parcours diversifiés au sein de différents environnements professionnels sont des atouts tant pour les agents que pour l'administration. L'administration vise à faciliter les passerelles et à engendrer de nouvelles mobilités utiles pour le développement professionnel des agents et pour sa politique de gestion des compétences.

S'agissant des corps d'encadrement supérieurs, il est souhaitable d'effectuer une première partie de parcours sur des postes avec des missions opérationnelles (notamment en services déconcentrés, au sein d'un opérateur, en collectivités territoriales) avant de rejoindre un poste de pilotage ou de contrôle.

Par ailleurs, en parallèle à l'expérience professionnelle acquise au fil des postes occupés, les agents doivent se former tout au long de sa carrière. La formation continue permet de s'adapter à son poste de travail, d'acquérir des compétences nouvelles en vue de l'évolution prévisible des métiers, de développer des qualifications ou d'en acquérir de nouvelles afin de pouvoir éventuellement changer d'univers professionnels. Ces formations contribueront à la valorisation du parcours professionnel pour les promotions.

La durée dans un poste doit permettre de valoriser les temps d'apprentissage et d'acquisition des compétences. Pour les cadres, la nécessité de construire leurs parcours conduit à effectuer



des mobilités fonctionnelles, géographiques ou structurelles. La durée d'occupation du poste doit alors faire l'objet d'une évocation au moment du recrutement, puis des évaluations annuelles. Une attention particulière est à porter aux aspirations professionnelles et aux situations individuelles des agents.

L'appréciation d'un parcours professionnel doit être déterminée sans discrimination et sans *a priori*. Par exemple, des parcours séquencés par des rythmes différents induits par des situations de congés liés à la santé, à la formation ou à la parentalité ne doivent en aucun cas conduire à des appréciations pénalisantes pour ces motifs. De même, des choix d'exercice professionnel selon des modalités de temps partiels ne font pas obstacle à la richesse et la qualité des parcours professionnels et à leur due valorisation.

Les agents ayant été chargés de missions transversales spécifiques (référents égalité, formateurs internes, membres de jurys, etc.) verront ces expériences, reconnues lors des entretiens professionnels, valorisées dans le cadre de leurs parcours professionnels.

## **4 – Les critères de promotion**

### **A - Critères communs**

Les lignes directrices de gestion sont conformes aux dispositions de l'article 1er de la Constitution qui assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction aucune et favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion se fait en veillant tout particulièrement à la lutte contre les discriminations de toute nature.

S'agissant de l'établissement des tableaux d'avancement, l'appréciation des mérites, de la compétence professionnelle et de la manière de servir de l'intéressé doit respecter les termes du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 qui fixe les modalités de l'examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent en tenant compte notamment :

- des évaluations retracées par les comptes rendus d'entretien professionnel de l'intéressé ;
- des propositions motivées formulées par les chefs de service.

L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du parcours, accompli au sein du pôle ministériel et à l'extérieur de celui-ci.

La valeur professionnelle sera appréciée au travers de l'évaluation des supérieurs hiérarchiques et portera sur :

- les qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel) et les compétences acquises ;
- l'implication dans l'exercice des fonctions ;
- les résultats obtenus sur les postes ou fonctions tenues.

Lors du processus de promotion, le ministère reconnaît, dans une recherche d'équilibre, autant les parcours variés basés sur des mobilités régulières que les parcours d'approfondissement de compétences pointues dans un domaine.

Ces différents critères sont notamment évalués à la lecture des pièces constitutives du dossier de promotion, compte-rendu d'entretien professionnel (CREP), propositions de promotions formulées par les chefs de service, ainsi qu'éventuellement dans les relevés de carrière et dans les avis de comités d'évaluation pour les agents en parcours de spécialiste, expert ou chercheur.

L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle notamment :

- sur la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine, rayonnement...) y compris sur les expériences hors du pôle ministériel ;
- sur la durée des fonctions exercées ou des postes tenus en regard de l'intérêt des services, de la nature des missions et de l'enrichissement de la carrière professionnelle de l'agent ;
- sur la variété des projets ou des dossiers traités ;
- sur la variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).

La promotion du premier niveau de grade au deuxième niveau de grade prend en compte en complément une certaine ancienneté, dont la limite basse est définie dans les textes statutaires, ainsi que l'expérience acquise. Dans le cadre de cette promotion, l'expérience professionnelle acquise avant l'entrée dans le corps ou en dehors de celui-ci peut être prise en compte, sous réserve que les fonctions tenues soient d'un niveau équivalent et que leur niveau et leur nature puissent être justifiés (fiches de poste, évaluations annuelles ou équivalent, ...).

La liste d'aptitude permet la promotion d'agents ayant le potentiel pour assumer des responsabilités élargies et exercer des fonctions d'une catégorie supérieure et/ou ayant démontré leurs capacités dans l'exercice de missions ou de fonctions relevant de cette catégorie.

Pour tenir compte du besoin en compétences techniques dans les domaines nécessitant une acquisition de compétences sur une longue durée, une carrière dans un même domaine d'activité sera valorisée. Enfin, il sera apporté une attention toute particulière aux agents en fin de carrière selon les modalités en vigueur dans les corps décrits dans la note annuelle de mise en œuvre de la campagne de promotion et selon l'alinéa 7 de l'article 3 du décret 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Dans la mesure du possible, les agents méritants en fin de carrière, n'ayant pas bénéficié d'évolution de corps ou de grade durant leur carrière doivent être promus<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Ainsi que le 7ème alinéa du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat : "Lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis

Compte tenu des spécificités de la gestion des contractuels sous quasi-statut, des fiches annexes sont dédiées aux principes de promotions s'appliquant à ces agents.

## B - Complément pour la catégorie A

Au-delà des critères communs énumérés ci-dessus, les promotions prennent en compte des critères spécifiques aux différents niveaux.

Chaque promotion d'un grade à un autre prend en compte la nature des fonctions exercées et des postes occupés sur l'ensemble du parcours (changement d'environnement, de domaine, d'employeur, exposition des postes, enjeux, niveau de responsabilité, etc...) et les capacités à tenir des fonctions d'un niveau supérieur.

Pour certains corps de catégorie A, trois voies d'accès au troisième niveau de grade cohabitent. La première dite « vivier 1 » est généralement ouverte à partir de six ans de détachement sur un ou des emplois fonctionnels. La deuxième, dite « vivier 2 », s'ouvre pour sa part à partir de huit ans d'exercice de fonctions listées par arrêté. La troisième, dite « vivier 3 » s'adresse aux agents justifiant d'une expérience professionnelle significative.

Pour les viviers deux et trois, une attention particulière sera accordée à l'examen des dossiers des agents exerçant des fonctions de niveau élevé de responsabilité dans des lieux d'exercice ou dans des positions administratives ne leur permettant pas d'accéder à un emploi fonctionnel.

D'une manière générale, l'administration veille à ce que l'accès à ces grades à accès fonctionnels bénéficie effectivement aux agents promus, par exemple en sécurisant les fins de parcours de certains agents arrivant en fin de détachement sur des emplois fonctionnels et dans l'impossibilité de les renouveler.

En ce qui concerne l'avancement à une classe exceptionnelle ou à un échelon spécial au sein du 3<sup>e</sup> niveau, sont pris en compte l'exemplarité de la carrière et la manière de servir des promouvables, notamment les postes qu'ils occupent ou ont occupé dans les services de l'État ou en dehors, leur niveau, leur exposition et, en fonction de ceux-ci, la qualité de leurs apports à la mise en œuvre des politiques de l'État et leur contribution à la notoriété du corps.

---

au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien mentionné à l'article 4. Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes. "

## C - Complément pour la catégorie B

En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, l'accès à la catégorie B s'appréciera, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, en particulier à travers l'examen de :

- la capacité à exercer des fonctions de la catégorie B ;
- l'exercice de fonctions de catégorie B ;
- la prise d'initiative et sens des responsabilités ;
- le degré d'autonomie ;
- la compétence et expérience avérées dans un domaine particulier ;
- la qualité et de la nature du parcours professionnel ;
- l'importance des fonctions exercées.

Ces critères sont appréciés notamment par les comptes rendus d'entretien professionnel annuels.

La liste d'aptitude s'adresse d'une manière naturelle à des agents expérimentés ayant atteint les niveaux de grade supérieurs de la catégorie C.

## D - Complément pour la catégorie C

Les avancements de grade au sein de la catégorie C s'apprécieront en premier lieu en fonction de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté dans le grade et dans le corps. En second lieu, ils s'apprécieront au travers de l'analyse de la valeur professionnelle :

- compétences acquises ;
- autonomie, capacité à s'organiser ;
- capacité à interagir, en interne et en externe ;
- capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information.

et également au travers de l'analyse de la qualité du parcours qui s'appuiera quant à elle à la lecture

- de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés ;
- de la variété des environnements (hiérarchiques, géographique, employeurs, services déconcentrés, administration centrale interlocuteurs...).

Des moyens de formation sont mis en place par le pôle ministériel afin que chaque agent puisse acquérir et développer ses qualifications et compétences pour accéder au grade supérieur.

## E - Critères communs et spécifiques pour chaque type de promotion

Les agents concernés par le reclassement à l'échelle C2 via le PPCR ne doivent en aucun cas être exclus des propositions de promotions à l'échelle C3 au seul motif de ce reclassement.

Afin d'accompagner les services dans l'élaboration de leurs propositions, comme les agents dans la construction de leur parcours professionnel, des éléments d'appréciation et de priorisation des critères communs et spécifiques pour chaque type de promotion sont présentés dans les différentes fiches en Annexe 3.

Par ailleurs, les fiches techniques par corps, jointes à la note annuelle de mise en œuvre de la campagne de promotion, rappellent les critères statutaires, les textes de référence et, le cas échéant, font état de points de vigilance et dispensent enfin quelques repères statistiques nécessaires.

Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national. Elles sont mises à disposition de tous sur l'intranet ministériel. Les chefs de services veillent à en informer les agents qui n'auraient pas accès à l'intranet.

## **5 – Le processus de promotion**

### **5.1. Les acteurs et leurs rôles**

#### **5.1.1. Les chefs de service**

Les chefs de service sont informés par la DRH des listes des agents promouvables (avec les données relatives à la carrière des agents à savoir *a minima* le nom, le genre, la date de naissance, le service, le grade, l'échelon, les dates d'entrée dans le corps et dans la mesure du possible les interruptions de carrière). La DRH les communique également aux organisations syndicales représentatives du ministère.

Les chefs de service proposent, en concertation avec les niveaux hiérarchiques intermédiaires, la promotion de leurs agents au vu des critères explicités ci-avant avec le souci de valoriser les parcours de chacun. Ils classent les dossiers les uns par rapport aux autres, compte tenu des desdits critères. Ils doivent être en mesure de justifier les choix opérés ou les propositions faites, notamment en cas de changement des classements d'une année sur l'autre.

Ils porteront une attention particulière aux agents nouvellement affectés et ayant fait l'objet d'une proposition dans le service précédent. Ceci dans le but de ne pas créer de rupture de progression dans le cadre d'un parcours diversifié.

Les chefs de service sont les interlocuteurs privilégiés des agents concernés. Ainsi, ils veilleront à informer les agents de leur proposition ou de leur non proposition et le cas échéant de leurs classements au sein du service d'affectation et également s'ils ont été retenus par l'harmonisateur et en quelle position sur la base d'éléments factuels et objectifs. Ce retour vers les agents pourra intervenir au cours du processus et devra se faire au plus tard dans les deux mois qui suivent la publication des résultats des promotions afin de pouvoir être pris en compte par les agents pour le prochain cycle de promotion ou de mobilité.

Le chef de service veillera à assurer sur demande au représentant du personnel un retour d'information sur la situation de l'agent dès lors qu'il est mandaté à cet effet par l'agent.

Lors de l'entretien professionnel annuel les agents sont informés de leur promouvabilité et de leur proposition ou de leur non proposition par le chef de service ainsi que des raisons qui justifient cette position afin qu'ils puissent, le cas échéant, en tirer les enseignements pour la suite de leur parcours. Ceci est mentionné dans le compte-rendu. Il est rappelé que les chefs de services doivent veiller à ce que l'ensemble des agents bénéficient d'un entretien professionnel dans un calendrier compatible avec le calendrier des promotions.

Le service calculera à son niveau la part des femmes et des hommes dans les corps et grades viviers correspondants à partir des données fournies par la DRH. Les chefs de service doivent veiller, dans la mesure du possible, à ce que leurs propositions contribuent à cet équilibre femmes/hommes présenté au point IV.1.2 des présentes lignes de gestion. A titre d'éclairage, la DRH indique, pour chaque type de promotions, dans les fiches annexées à la note annuelle de mise en œuvre de la campagne de promotions, les ratios mesurés au niveau national par corps et grades à l'issue de la campagne précédente.

#### 5.1.2. Les harmonisateurs

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. Ils veillent au respect par les services des lignes directrices de gestion. Ils doivent être en mesure de justifier l'interclassement opéré. Le cas échéant, ils peuvent être amenés, en cas d'erreur manifeste d'appréciation ou en cas de non-respect des présentes LDG, à modifier un classement initial. Ils en informent alors le chef ou la cheffe de service concerné(e) qui informera l'agent de ce changement éventuel.

Les harmonisateurs veilleront en établissant leurs interclassements à ce que la répartition des femmes et des hommes promouvables constatée dans les corps et grades viviers correspondants dans leur périmètre d'harmonisation soit respectée le plus fidèlement possible, en volume comme en positionnement en rang « utile » l'année de promotion pour les corps numériquement importants et en logique pluriannuelle pour les autres.

Les harmonisateurs doivent communiquer aux chefs de service la liste et le classement arrêtés par leurs soins. Ils veilleront également, en lien avec les services, à une prise en compte équilibrée de leurs propositions. A cet effet, ils pourront consulter les chefs de service concernés.

Ils assureront un retour systématique de la campagne de promotion à destination des chefs de service aux fins d'information et de conseil par ces derniers des agents non promus. Ce retour peut être directement fait aux agents par les harmonisateurs notamment pour les agents en poste hors du ministère.

Les harmonisateurs veillent au nombre de propositions de promotion formulées par les chefs de service.

Dans tous les cas, cette information intervient impérativement avant le début du démarrage de la campagne d'entretien professionnel et du processus de propositions de promotion de l'année suivante.

### 5.1.3. La DRH

La DRH sollicite le ministère de l'action et des comptes publics (MACP) pour obtenir son accord sur les taux promus / promouvables lorsque le statut particulier du corps a prévu un tel dispositif. Elle veille à l'actualisation de ces taux en moyenne tous les trois ans. Elle lance et suit la campagne de promotions.

Elle porte à la connaissance des organisations syndicales les taux de promotions qui seront appliqués et en précise les clés de répartition entre les différentes voies.

La DRH veille à une répartition équilibrée entre harmonisateurs des places de promotion en fonction du nombre d'agents promouvables. Pour les corps avec des effectifs limités, comme pour les services à effectifs réduits, ou encore les agents en essaimage, elle gère un ensemble de places de promotions afin de prendre en compte de manière adaptée les propositions des chefs de service.

Elle s'assure que tous les services employeurs concernés s'inscrivent dans l'exercice de promotion en particulier ceux à effectifs réduits.

La DRH répartit pour chaque processus de promotion le nombre minimum de promotions possibles par harmonisateur. Elle informe chacun d'entre eux lors du lancement de la procédure afin de lui permettre de dimensionner son interclassement. Elle calculera à son niveau la part des femmes et des hommes dans chaque corps et grade viviers. Elle est garante du respect des ratios nationaux dans l'établissement des listes d'aptitudes et tableaux d'avancement conformément aux objectifs présentés au point IV.1.2 des présentes lignes de gestion.

La DRH constitue et arrête la liste globale nationale définitive des agents promus à partir des propositions des harmonisateurs, le cas échéant en les associant. Les chargés de mission d'encadrement sont les experts de l'administration pour ces processus de promotion. Ils accompagnent en parallèle les nouvelles responsabilités des chefs de services dans le cadre de la déconcentration managériale, et sont les référents de la doctrine auprès des harmonisateurs sur les parcours dans la mesure où ils intègrent une vision nationale.

Pour les promotions des agents dont la gestion est déconcentrée, les chefs de service autorités de nomination établissent le tableau d'avancement en associant le cas échéant, les autres employeurs.

A la fin du processus, la DRH, ou l'autorité de nomination déconcentrée, établit et publie la liste des agents inscrits.

### 5.1.4. Les agents

L'entretien d'évaluation est le moment privilégié pour que l'agent puisse échanger avec son supérieur hiérarchique sur ses perspectives de promotion. Dans ce cadre, le supérieur hiérarchique donne à l'agent une information complète et des conseils appropriés.

En complément, les agents peuvent également solliciter le réseau de conseil à l'agent rappelé ci-dessous.

Par ailleurs, en cas de contestation des décisions de promotion ou de non promotion, les agents peuvent, dans le délai de deux mois suivant la publication de la décision de l'administration, déposer un recours administratif contre une décision qu'ils estiment irrégulière. Ce recours est :

- gracieux s'il est formé auprès de l'autorité qui a pris la décision ;
- hiérarchique s'il est adressé au supérieur hiérarchique de l'autorité qui a pris la décision.

Il est rappelé que la publication du tableau vaut, pour ceux qui n'y figurent pas, décision de non promotion.

La forme du recours administratif est libre, mais son auteur doit préciser la décision qu'il attaque, par exemple en la joignant à son courrier, d'une part, et les motifs qui justifient sa contestation, d'autre part. L'autorité saisie du recours administratif dispose d'un délai de deux mois pour répondre, à compter de la réception de la demande. Si elle ne l'a pas fait dans ce délai, cela fait naître une décision implicite de rejet du recours administratif. Si l'agent n'est pas satisfait de la réponse, qu'elle ait pris la forme d'un courrier ou qu'elle soit intervenue implicitement dans le silence de l'administration, il peut former un recours contentieux dans le délai de deux mois, suivant le cas, de la réception de la réponse écrite de l'administration, ou de la date de la décision implicite de rejet.

Les agents peuvent également former un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent pour leur lieu d'affectation, dans un délai de deux mois suivant la publication des tableaux d'avancement. Le recours contentieux doit comporter les motifs de la contestation et être accompagné de la décision attaquée.

## 5.2. Accompagnement et conseil aux agents

### 5.2.1. L'administration

L'administration met à disposition un réseau de conseil aux agents

- Conseillers mobilité-carrière (CMC) du CMVRH, quelle que soit la catégorie ;
- Chargés de mission d'encadrement (CME), hors catégorie C ;
- Inspecteurs généraux en charge des ressources humaines (IGRH).

### 5.2.2. Les représentants du personnel

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix afin d'évoquer leur situation personnelle et de la porter à la connaissance de l'administration.

L'administration centrale met notamment à disposition de chaque organisation syndicale une rubrique sur la plateforme numérique dédiée pour qu'elle puisse faire remonter les cas signalés. Les dépôts sur les cas signalés font l'objet *a minima* d'un accusé réception non automatique.



## 5.3. Le processus de nomination

### 5.3.1. Les nominations

Les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement établis par la DRH sont publiés sur l'espace numérique des ministères, et également, selon le cas, au bulletin officiel ministériel ou au journal officiel, et portés à la connaissance des harmonisateurs et chefs de service ainsi que des organisations syndicales représentatives. Ces publications constituent les décisions de promotions ou de non-promotions évoquées dans le paragraphe 5.1.4.

Pour chaque type de promotion, les dates prévisionnelles de publication des décisions sur l'espace numérique des ministères seront indiquées dans l'annexe « calendrier » de mise en œuvre de la campagne de promotion.

Les agents bénéficient de leur promotion dès la date fixée dans la liste d'aptitude ou le tableau d'avancement au choix (en règle générale au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est prononcée la promotion) ou au plus tard à la date où ils remplissent les conditions statutaires.

### 5.3.2. La concrétisation des promotions

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.

Tous les agents promus par tableau d'avancement au 2ème ou au 3ème niveau de grade de leur corps sont nommés sur place sans condition de mobilité préalable.

Ces agents pourront cependant faire acte de candidature à la mobilité au sein ou hors du service pour valoriser leur promotion et enrichir leur expérience.

Pour les promotions par tableau d'avancement du 1er au 2ème niveau en catégorie A, les agents sont 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. Ils pourront également faire acte de candidature à la mobilité au sein ou hors du service, y compris en détachement ou en disponibilité, pour valoriser leur promotion et enrichir leur expérience. 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.

Pour les ingénieurs en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les conditions de nomination sur place prennent en compte le parcours et les aspirations professionnelles de l'agent, les besoins des services et les besoins du ministère en matière de maintien et de développement de la compétence concernée. La reconfiguration du poste en poste de 2ème niveau de fonctions prend alors notamment en compte les recommandations des comités de domaine ou CESAAR et se fait sans préjudice de l'examen ultérieur du parcours en vue de l'accès au 3e niveau de grade.

Pour les agents de catégorie B et C la promotion de grade n'est pas conditionnée à l'exercice d'une mobilité. Ces agents pourront cependant faire acte de candidature à la mobilité au sein ou hors du service pour valoriser leur promotion et enrichir leur expérience.

Pour les agents de catégorie C pouvant accéder à la promotion en catégorie B, une simulation préalable sera effectuée, afin de s'assurer que l'agent ne subit pas d'inversion de carrière ni de perte de rémunération. Si c'est le cas, il aura la possibilité de refuser la promotion, sans préjudice d'une proposition ultérieure.

Pour les agents promus en catégorie A par liste d'aptitude, la règle reste la mobilité fonctionnelle ou structurelle, sauf lorsqu'ils occupent déjà un poste correspondant au niveau de responsabilité de leur nouveau corps depuis moins de quatre ans. Un élargissement des missions pourra alors être opéré par le chef ou la cheffe de service pour que le poste soit pleinement reconnu comme relevant de la catégorie A et pris en compte comme tel lors de l'examen ultérieur du parcours de l'agent pour un avancement de grade.

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.

Si le redimensionnement ne peut être mise en œuvre, la mobilité au sein de la structure sera recherchée. A défaut, une mobilité hors du service devra être effectuée et aucun délai d'ancienneté sur le poste tenu ne pourra être opposé à l'agent.

Dans le cadre d'un changement de corps, il est particulièrement important que les agents promus suivent une formation (formation « post-concours » ou formation continue) pour consolider le changement de posture induit par l'accès à un nouveau corps ou, *a fortiori*, une nouvelle catégorie, et la possibilité d'accéder à de nouveaux types d'emplois.

## ANNEXE 1 – Périmètre d’application des lignes directrices de gestion du MTE/MCTRCT/MM

Services	Agents Corps MTE/ MCTRCT/MM (1)	AC et AAE Cigem MTE/ MCTRCT/MM	IPEF (2)	Agents gérés par d’autres ministères	Corps propres EP sous tutelle (3)	Autres corps inter- ministériels : ASS	CED
DREAL DIRM DIR DM et DEAL DDI (217) DAC STC Centres formation et écoles	M et P	M et P	M et P à préciser	M	M	M et P	M et P
DDI hors 217 et autres ministères ou collectivités territoriales	P	-	à préciser	-	-	P	P
EP sous tutelle principale MTE/MCT	P	-	-	-	-	P	M et P
DGAC	P	-	à préciser	-	-	P	P

(1) Voir mentions spécifiques pour les CR et DR

(2) Les critères de promotion des IPEF sont communs avec le MAA.

(3) Corps propres des EP sous tutelle : OFB (TE/ATE), IGN, METEO France, Université Gustave Eiffel

- M : dans le périmètre des lignes de gestion MTE/MCTRCT/MM relatives à la **mobilité**
- P : dans le périmètre des lignes de gestion MTE/MCTRCT/MM relatives aux parcours et à la **promotion**
- Corps MTE/MCTRCT/MM ou assimilés : ITPE, AUE, ASS, CED, PTEM TSDD, SACDD, AAAE, ATAE, ETST, SGM, PETPE, OP, OPa, contractuels (dont Berkani)
- Agents autres ministères dont notamment IAE, TSMA, IIM, TSEI, SA, Inspecteurs des Finances...
- Les administrateurs des affaires maritimes et les professeurs de l’enseignement maritime sont deux corps d’officiers de la marine nationale gérés par le MTE/MCTRCT/MM. Les militaires, dont le statut général est fixé par le Code de la défense, ne sont pas concernés par les lignes directrices de gestion prévues par le statut général de la fonction publique.

## ANNEXE 2 - Liste des établissements publics dont les lignes directrices de gestion doivent être compatibles avec les présentes lignes directrices de gestion

- Agence eau Loire-Bretagne
- Agence eau Seine-Normandie
- Agence eau Artois-Picardie
- Agence eau Rhin-Meuse
- Agence eau Adour-Garonne
- Agence eau Rhône-Méditerranée-Corse
- Agence nationale de l'habitat (ANAH)
- Agence nationale du contrôle du logement social (ANCOLS)
- Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT)
- Agence nationale pour la garantie des mineurs (ANGDM)
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
- Caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS)
- Conservatoire du littoral (CL)
- Etablissement national des invalides de la Marine (ENIM)
- Ecole nationale des ponts-et-chaussées (ENPC)
- Ecole nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE)
- Ecole nationale supérieure maritime (ENSM)
- Etablissement publics de sécurité ferroviaire (EPSF)
- Institut géographique national (IGN)
- Météo France (MF)
- Office français de la biodiversité (OFB)
- Université Gustave Eiffel (UGE)
- Voies navigables de France (VNF)
- Parc amazonien de Guyane
- Parc national de la Guadeloupe
- Parc national de la Réunion
- Parc national de la Vanoise
- Parc national de Port-Cros
- Parc national des Calanques
- Parc national des Cévennes
- Parc national des Écrins
- Parc national des Pyrénées
- Parc national du Mercantour
- Parc national de forêts

## ANNEXE 3 – Fiches annexes LDG promotion

Changement de corps par la voie de la liste d'aptitude (LA)

Avancement de grade au choix au sein d'un corps (TA)

Promotion et avancement des agents exerçant une activité syndicale

## 1 - Changement de corps par la voie de la liste d'aptitude

### Annexe LDG « promotion »

#### Éléments d'appréciation et de priorisation

#### CATEGORIE « A type »

#### 1.1. Accès à la catégorie A par la voie de la liste d'aptitude (LA de B en A)

#### Rappel des critères communs.

L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du parcours, accompli au sein du pôle ministériel et, le cas échéant, à l'extérieur de celui-ci.

La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :

- des qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel) et les compétences acquises ;
- de l'implication dans l'exercice des fonctions ;
- des résultats obtenus sur les différentes fonctions ou postes tenus (appréciations générales des entretiens d'évaluation).

L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :

- de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine...) ;
- de la durée des fonctions ou des postes ;
- de la variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).

\*

\* \*

En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, l'accès à la catégorie A s'appréciera en particulier à travers l'examen de :

- la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur ;
  - ✓ niveau des fonctions exercées (comparaison par exemple avec le niveau des pairs fonctionnels)
  - ✓ complexité des missions et sens de l'organisation, situations d'intérim
  - ✓ contributions apportées sur des dossiers transverses
- la capacité d'animation d'équipe et/ou de pilotage de projet ;

- l'autonomie et la capacité à prendre des responsabilités ;
  - ✓ réactivité et adaptabilité
  - ✓ prise d'initiative
  
- la qualité et la nature du parcours ;
  - ✓ enjeux liés *a minima* aux deux derniers postes tenus avec un focus sur les cinq dernières années
  - ✓ diversité des fonctions, changements d'environnements – mobilité fonctionnelle et ou géographique – de thématique, de posture
  - ✓ exercice de responsabilités propres, managériales, techniques, financières ou autres, exposition, caractère sensible (politique, technique...), enjeux, partenaires
  - ✓ expertise, spécialisation
  
- la spécialisation ou l'expertise pourra le cas échéant être reconnue par un des comités de domaine opérant sous le pilotage du Service de la recherche et de l'innovation, mais elle pourra également s'apprécier, hors du champ des « comités de domaines », au sein d'une même famille métier, notamment sur les fonctions support (Budget, RH, juridique ...).

Ces lignes de gestion seront complétées ultérieurement par des éléments sur l'expertise dans les domaines techniques et administratifs non couverts actuellement par des comités de domaine.

Il sera également tenu compte de la contribution aux actions de formation, à l'enrichissement des compétences collectives et de l'investissement pour se former, notamment des formations diplômantes.

L'ancienneté et le mode d'accès au grade détenu pourront également constituer des éléments complémentaires d'appréciation.

S'agissant de l'accès à une catégorie supérieure, d'une manière générale, les propositions des agents ayant accédé aux différents niveaux de grade de leur corps par la voie d'une sélection professionnelle pourront être examinées d'une manière privilégiée. Ce critère ne saurait cependant constituer un obstacle à une promotion fondée sur la manière de servir et la qualité du parcours pour des agents ayant accédé depuis plusieurs années à leur grade par une autre voie que la sélection professionnelle.

Il pourra également être tenu compte de l'ancienneté sur le poste tenu lors de l'établissement des propositions.

Les données statistiques relatives notamment à la campagne de promotion précédente figurent sur les fiches techniques correspondantes (LA AAE et LA ITPE) diffusées annuellement dans la cadre de la mise en œuvre de la campagne de promotion.

Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national.

Enfin, les chefs de service et les harmonisateurs veillent à ce que leurs propositions respectent le plus fidèlement possible, en volume comme en positionnement en rang « utile », la répartition des femmes et des hommes promouvables constatée dans les corps et grades viviers correspondants dans leurs périmètres respectifs.

## Annexe LDG « promotion »

### Éléments d'appréciation et de priorisation

#### 1.2. Accès à la catégorie B par la voie de la liste d'aptitude (LA de C en B)

##### Rappel des critères communs.

L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du parcours, accompli au sein du pôle ministériel et, le cas échéant, à l'extérieur de celui-ci.

La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :

- des qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel) et des compétences acquises ;
- de l'implication dans l'exercice des fonctions ;
- des résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues (appréciations générales des entretiens d'évaluation).

L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :

- de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine...) ;
- de la variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).

\*

\* \*

En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, l'accès à la catégorie B s'appréciera, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, en particulier à travers l'examen de :

- la capacité à exercer des fonctions de la catégorie B ;
  - ✓ exercice de fonctions de 1<sup>er</sup> niveau de catégorie B
  - ✓ prise d'initiative et sens des responsabilités
  - ✓ degré d'autonomie
  - ✓ compétence et expérience avérées dans un domaine particulier
  - ✓ la qualité et de la nature du parcours professionnel
  - ✓ importance des fonctions exercées

Ces critères sont appréciés notamment au travers des compte rendus d'entretien professionnel.

La liste d'aptitude s'adresse d'une manière naturelle à des agents expérimentés ayant atteint les niveaux de grade supérieurs de la catégorie C.



La nature des fonctions exercées détermine la spécialité d'accueil au sein du corps de promotion (B) plus que la spécialité au sein du corps d'appel (C).

Les données statistiques relatives notamment à la campagne de promotion précédente figurent sur les fiches techniques correspondantes (LA SACDD et LA TSPDD diffusées annuellement dans la cadre de la mise en œuvre de la campagne de promotion.

Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national.

Enfin, les chefs de service et les harmonisateurs veillent à ce que leurs propositions respectent le plus fidèlement possible, en volume comme en positionnement en rang « utile », la répartition des femmes et des hommes promouvables constatée dans les corps et grades viviers correspondants dans leurs périmètres respectifs.

## 2 - Avancement au choix au sein d'un corps (TA)

### Annexe LDG « promotion »

#### Éléments d'appréciation et de priorisation

#### CORPS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

#### 2.1. Avancement au choix dans le corps des IPEF

##### **1- Règles générales**

L'avancement repose sur l'évaluation du parcours professionnel et de la capacité à remplir des fonctions supérieures. Les compétences, la réussite dans les postes, la qualité et la diversité du parcours, l'exposition et les niveaux de responsabilités ainsi que les services rendus (comme d'avoir accepté un poste prioritaire) sont notamment pris en compte.

L'ancienneté de grade est considérée de manière différenciée selon la voie d'accès au corps. L'expérience professionnelle acquise avant d'entrer dans le corps doit être considérée. Les périodes passées en position interruptive d'activité pour l'exercice d'une activité professionnelle du niveau de l'encadrement supérieur sont prises en compte pour assurer l'égalité de traitement de tous les agents statutairement promouvables.

Une circulaire annuelle d'avancement précise les modalités de calcul de « l'ancienneté pivot », définie en fonction de l'avancement concerné et de la voie d'accès au corps. Le pivot est un indicateur pour établir les tableaux d'avancement, et non une norme. Il ne se substitue pas aux critères de parcours et de compétences.

Les propositions des services pour les avancements aux grades d'en chef et de général de classe normale font l'objet d'une première sélection par les IGRH pour le ministère chargé de la transition écologique, et le RAPS (réseau d'appui aux personnes et aux structures) pour le ministère chargé de l'agriculture. Une harmonisation est conduite entre les réseaux compétents des deux ministères, avant arbitrage des secrétaires généraux des ministères chargés de l'agriculture et de la transition écologique. L'élaboration du tableau d'avancement au grade de général de classe exceptionnelle est de la responsabilité propre des secrétaires généraux des ministères assurant la gestion du corps, préparée avec l'éclairage du chef ou de la cheffe du corps.

En cas de perspective de départ à la retraite, et dans la mesure où l'agent(e) a un parcours et un engagement professionnels qui le justifient, l'inscription au tableau d'avancement peut s'envisager (hors classe exceptionnelle) sous réserve des disponibilités des postes d'avancement. Il (elle) devra avoir été proposé(e) par l'IGRH ou l'IGAPS compétent, après un entretien avec l'agent ou l'agente.

##### **2- Avancement au grade d'ingénieur en chef**

Pour les ingénieurs généralistes, les critères d'avancement retenus sont essentiellement les compétences acquises et les résultats obtenus au travers d'un parcours qui doit comprendre au moins un changement significatif d'environnement professionnel. Les agents retenus ont en général effectué au moins trois postes et doivent occuper un poste correspondant au grade d'avancement.

Le parcours des ingénieurs exerçant dans l'enseignement technique agricole fait l'objet d'un traitement spécifique prenant en compte les responsabilités exercées et le niveau des enseignements dispensés.

Les ingénieurs exerçant un métier de recherche peuvent bénéficier d'une dérogation à l'obligation de changement significatif d'environnement professionnel, sous réserve d'être détenteurs de l'habilitation à diriger des recherches, ou en passe de l'obtenir.

Les ingénieurs exerçant le métier d'expert ou d'experte peuvent bénéficier de la même dérogation, sous réserve d'être qualifiés d'expert ou d'experte par un ou une des deux secrétaires généraux sur proposition de la COSE du MAA ou du CCO du MTE.

### **3- Avancement au grade d'ingénieur général de classe normale.**

Les critères d'avancement pris en compte sont essentiellement les compétences acquises et les résultats obtenus au travers d'un parcours diversifié dans des domaines et des environnements professionnels différents. Sont également pris en compte l'importance des responsabilités exercées et les projets ou expertises réalisés sur les postes les plus récents. Pour les chercheurs et experts, la reconnaissance internationale est prise en compte.

### **4- Avancement à la classe exceptionnelle du grade d'ingénieur général**

Sont pris en compte l'exemplarité de la carrière et la manière de servir des ingénieurs généraux promouvables, notamment les postes qu'ils occupent ou ont occupé dans les services de l'État ou en dehors, leur niveau, leur exposition, ainsi que la qualité de leurs apports à la mise en œuvre des politiques de l'État, et le cas échéant leur contribution à la notoriété du corps.

## Annexe LDG « promotion »

### Éléments d'appréciation et de priorisation

#### CORPS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

### 2.2. Avancement au choix dans les corps d'encadrement supérieur des AC et des AUE

#### **1- Règles générales.**

L'avancement repose sur l'évaluation du parcours professionnel et de la capacité à remplir des fonctions supérieures. Les compétences, la réussite dans les postes, la qualité et la diversité du parcours, les services rendus (comme d'avoir accepté un poste prioritaire), l'exposition et les niveaux de responsabilités sont notamment pris en compte.

L'ancienneté de grade est considérée de manière différenciée selon la voie d'accès au corps. L'expérience professionnelle acquise avant d'entrer dans le corps doit être considérée. Les périodes passées en position interruptive d'activité pour l'exercice d'une activité professionnelle du niveau de l'encadrement supérieur sont prises en compte pour assurer l'égalité de traitement de tous les agents statutairement promouvables.

Pour ce qui concerne les administrateurs civils, les promotions de grade sont prononcées par arrêté du Premier ministre.

\*

\* \*

#### **Avancement au 2° niveau de grade**

Les critères d'avancement retenus sont essentiellement les compétences acquises et les résultats obtenus au travers d'un parcours qui en principe doit comprendre au moins un changement significatif d'environnement professionnel. Les agents retenus ont en général effectué au moins trois postes et doivent occuper un poste correspondant au grade d'avancement.

#### **Avancement au 3° niveau de grade.**

Les critères d'avancement pris en compte sont essentiellement les compétences acquises et les résultats obtenus au travers d'un parcours diversifié dans des domaines et des environnements professionnels différents.

Sont également pris en compte l'importance des responsabilités exercées et les projets ou expertises réalisés sur les postes les plus récents.

Le troisième niveau de grade est ouvert aux AUE et aux ACHC ayant atteint le dernier échelon de leur grade qui ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle (« vivier 3 »), outre les deux voies communes à différents corps de catégorie A. Les ACHC doivent en outre avoir satisfait à l'obligation de mobilité.

**Avancement à une classe exceptionnelle ou à un échelon spécial au sein du 3° niveau**

Sont pris en compte l'exemplarité de la carrière et la manière de servir des promouvables, notamment les postes qu'ils occupent ou ont occupé dans les services de l'État ou en dehors, leur niveau, leur exposition, ainsi que la qualité de leurs apports à la mise en œuvre des politiques de l'État, et le cas échéant leur contribution à la notoriété du corps.

## Annexe LDG « promotion »

### Éléments d'appréciation et de priorisation

#### CATEGORIE « A type »

#### 2.3. Avancement au choix du 1er au 2° niveau de grade en catégorie A

##### **Rappel des critères communs.**

L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du parcours, accompli au sein du pôle ministériel et, le cas échéant, à l'extérieur de celui-ci.

La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :

- des qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel) et des compétences acquises ;
- de l'implication dans l'exercice des fonctions ;
- des résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues (appréciations générales des entretiens d'évaluation).

L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :

- de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine...) ;
- de la variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).

\*

\* \*

##### **Préambule :**

L'avancement au second niveau de grade par la voie du choix intervient de manière différenciée dans le temps selon qu'il représente la seule voie réglementaire possible (corps des ITPE par exemple) ou qu'il complète « ultérieurement » – compte tenu de conditions d'ancienneté plus exigeantes – l'avancement offert par la voie de la sélection professionnelle (AAE, CED par exemple).

S'agissant de l'analyse des parcours pour laquelle des éléments de réflexion sont proposés ci-dessous, il est rappelé, s'agissant des corps d'encadrement techniques, qu'il est souhaitable d'effectuer une première partie de carrière sur des postes avec des missions « opérationnelles » (en services déconcentrés, au sein d'un opérateur, en collectivités territoriales) avant de rejoindre un poste de pilotage ou de contrôle. Ce prérequis à vocation opérationnelle pourra ne pas concerner les parcours orientés vers la spécialisation, voire l'expertise ou encore la recherche, labellisée par un comité d'évaluation des compétences lorsqu'il existe dans le domaine considéré.

\*

\* \*

En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, l'accès au second niveau de grade en catégorie A par la voie du tableau d'avancement s'appréciera, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, en particulier à travers l'examen :

- des capacités d'adaptation
  - ✓ changement de posture (responsable d'équipe, de projet, ...), changement de domaine, changement d'environnement
  - ✓ investissement personnel en matière d'acquisition ou de consolidation de compétences
  - ✓ capacité à intégrer les nouveaux outils, les nouveaux processus et à trouver sa place dans un collectif de travail.
  
- des qualités développées dans les postes occupés
  - réactivité, adaptabilité, persévérance, maîtrise de soi
  - sens de l'initiative, de la pédagogie
  - autonomie
  - niveau de compétence détenue dans un domaine donné et capacité à constituer une ressource (réfèrent métier, personne-ressource...)
  - qualification de spécialiste, d'expert ou d'experte par un comité de domaine

L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie A constituent des éléments complémentaires d'appréciation.

Les propositions d'agents ayant accédé au 1<sup>er</sup> niveau de grade par la voie de concours ou de sélection professionnelle pourront être examinées de manière plus privilégiée. Un accès au corps par la voie de la liste d'aptitude ne saurait pour autant constituer un obstacle à une promotion fondée.

Enfin, une attention particulière doit être apportée aux agents en fin de carrière décrits dans la note annuelle de mise en œuvre de la campagne de promotion et selon l'alinéa 7 de l'article 3 du décret 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Dans la mesure du possible, les agents méritants en fin de carrière, n'ayant pas bénéficié d'évolution de corps ou de grade durant leur carrière doivent être promus.

Les données statistiques relatives à la campagne de promotion précédente figurent sur les fiches techniques correspondantes (TA APAE et TA IDTPE) diffusées annuellement dans le cadre de la mise en œuvre de la campagne de promotion. Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national.

## Annexe LDG « promotion »

### Éléments d'appréciation et de priorisation

CATEGORIE « A type »

#### 2.4. Avancement au choix du 2ème au 3ème niveau de grade en catégorie A

##### Rappel des critères communs.

L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du parcours, accompli au sein du pôle ministériel et, le cas échéant, à l'extérieur de celui-ci.

La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :

- des qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel) et des compétences acquises ;
- de l'implication dans l'exercice des fonctions ;
- des résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues (appréciations générales des entretiens d'évaluation).

L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :

- de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine...) ;
- de la durée des fonctions ou des postes ;
- de la variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).

\*

\* \*

En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, la promotion au 3<sup>e</sup> niveau de grade peut intervenir à des moments différents de la carrière en fonction des conditions d'éligibilité propres à chacune des trois voies d'accès statutaires communément dénommées viviers 1, 2 et 3 ou V1, V2 et V3 <sup>(1)</sup>

Cette promotion à un grade sommital de corps « A type » (AAE, ITPE ou encore CED) a vocation à reconnaître la réussite dans l'exercice de fonctions d'un haut niveau de responsabilité à travers des parcours accomplis, solides et dynamiques (V1 et V2), ou à consacrer de façon plus globale à des agents ayant démontré un parcours très méritant (V3).

\*

\* \*



L'accès au 3<sup>ème</sup> niveau de grade en catégorie A, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, s'appréciera ainsi en particulier à travers l'examen :

- des qualités développées au cours de la carrière montrant la capacité à tenir des fonctions d'un niveau supérieur ;
  - ✓ qualité d'encadrement et aptitude à diriger
  - ✓ capacité avérée au pilotage de projets complexes, d'équipes pluridisciplinaires
  - ✓ recul, capacité de jugement, esprit de synthèse, d'analyse
  - ✓ force de proposition
- de la qualité, de la dynamique et de la nature de l'ensemble du parcours, avec un focus au 2<sup>ème</sup> niveau de grade en particulier au titre du V1 ou du V2 ;
  - ✓ responsabilités, niveau et exposition des fonctions exercées,
  - ✓ diversité des fonctions, changements d'environnement, mobilité fonctionnelle, structurelle et ou géographique, y compris hors fonction publique, changements de thématiques, de postures
  - ✓ expertise, spécialisation, rayonnement
- de la spécialisation, l'expertise ou **l'activité de recherche**, qui pourra le cas échéant être reconnue par un des comités de domaine **et le comité d'évaluation scientifique (CESAAR)** opérant sous le pilotage du service de la recherche et de l'innovation, et qui pourra également s'apprécier, hors du champ des « comités de domaines », au sein d'une même famille métier, notamment sur les fonctions support (Budget, RH, juridique ...).

D'une manière générale, s'agissant d'une promotion au 3<sup>ème</sup> et dernier niveau de grade, seront privilégiés les parcours des agents qui ont exercé au 2<sup>ème</sup> niveau de grade au moins huit ans de fonctions grafables (cumul possible de période V1 et V2), justifiant ainsi d'une expérience professionnelle significative à ce niveau.

Les périodes de fonctions éligibles au titre du vivier 2 et exercées au 1er niveau de grade pourront le cas échéant être prises en compte pour compléter les huit années requises notamment dans les situations suivantes :

- agents détachés sur un emploi fonctionnel de direction culminant au moins à l'indice brut 985 ou 1085 mais ne justifiant pas (encore) de la durée minimale requise en 2<sup>ème</sup> niveau de grade ;
- agents ayant exercé des fonctions de niveau élevé de responsabilité au 2<sup>ème</sup> niveau dans une position administrative « non éligible », cas notamment des périodes de détachement sur contrat.

Le cas échéant, la voie d'accès ayant permis d'accéder au 2<sup>ème</sup> niveau de grade, peut constituer un élément d'appréciation complémentaire (en cas de coexistence de plusieurs voies d'accès au 2<sup>ème</sup> niveau, les propositions des agents promus par voie de sélection professionnelle pourront être examinées de manière plus privilégiée, l'accès au 2<sup>ème</sup> niveau par la voie du choix ne pouvant pour autant constituer un obstacle à une promotion ultérieure).

Pour certains corps de catégorie A une attention particulière pourra être accordée à l'examen des dossiers des agents exerçant des fonctions de niveau élevé de responsabilité dans des lieux d'exercice ou dans des positions administratives ne leur permettant pas d'accéder à un emploi fonctionnel.

### **Caractéristiques communes aux différents viviers (hors conditions d'échelon)**

(les caractéristiques des viviers sont détaillées dans des fiches techniques par corps mises en ligne dans les pages "ressources humaines" de l'intranet)

**Vivier 1** : six ans de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels type emplois DATE, CAEDAD, ICTPE ou autre et culminant au moins à l'indice brut 985, voire 1015 selon les statuts ;

**Vivier 2** : huit ans d'exercice de fonctions spécifiques listées par arrêté (fonctions dites « grafables » – cumul V1+V2 possible si V1 inférieur à six ans) ;

**Vivier 3** : « ensemble de la carrière ».

Les emplois fonctionnels de corps « A type » (CAEDAD et ICTPE notamment) constituent la voie d'accès la plus rapide au 3ème niveau de grade. Ils doivent donc être considérés de manière privilégiée comme des accélérateurs de carrière et la reconnaissance d'un potentiel et non pas comme l'aboutissement d'un parcours professionnel.

Les données statistiques relatives notamment à la campagne de promotion précédente figurent sur les fiches techniques correspondantes (TA AAHCE et TA ITPEHC) diffusées annuellement dans le cadre de la mise en œuvre de la campagne de promotion. Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national.

En ce qui concerne l'accès aux échelons spéciaux, sont pris en compte l'exemplarité de la carrière et la manière de servir des promouvables, notamment les postes qu'ils occupent ou ont occupé dans les services de l'Etat ou en dehors, leur niveau et leur exposition. La situation des agents détachés sur emplois fonctionnels s'examine au cas par cas.

## Annexe LDG « promotion »

### Éléments d'appréciation et de priorisation

#### CATÉGORIE « B type »

#### 2.5. Avancement au choix du 1er au 2ème niveau de grade en catégorie B

##### Rappel des critères communs.

L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur le parcours accompli au sein du pôle ministériel et, le cas échéant, à l'extérieur de celui-ci.

La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :

- des qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel) et des compétences acquises ;
- de l'implication dans l'exercice des fonctions ;
- des résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues (appréciations générales des entretiens d'évaluation).

L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :

- de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine...) ;
- de la variété des environnements (hiérarchiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).

L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie B constituent des éléments d'appréciation.

\*

\* \*

##### Préambule :

Les agents proposés devront avoir montré des capacités professionnelles au sein de la catégorie B ou par l'approfondissement :

- des compétences relevant de leur spécialité (administration générale, technique générale, contrôle des transports terrestres, exploitation et entretien des infrastructures, navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral...)
- d'un domaine ayant conduit à se diversifier ou à se spécialiser pour les agents relevant des spécialités d'administration ou de technique générale (budget/finances, comptabilité/marchés publics, juridique, RH, environnement, urbanisme...)

\*

\* \*

En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, l'accès au second niveau de grade en catégorie B par la voie du tableau d'avancement s'appréciera, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, en particulier à travers l'examen :

- Des capacités d'adaptation :
  - ✓ capacité à accueillir les changements dans des environnements de travail différents et à monter en compétences
  - ✓ capacité à intégrer les nouveaux outils, les nouveaux processus et à trouver sa place dans un collectif de travail.
  
- Des qualités développées dans les postes occupés :
  - ✓ autonomie et capacité à s'organiser (évaluée notamment à travers les résultats obtenus, les appréciations générales des entretiens d'évaluation), tout en assurant un rendu-compte efficient
  - ✓ capacité à interagir entre les différentes parties prenantes pour contribuer à des activités communes et travailler en mode projet
  - ✓ créativité dans la recherche de solutions aux problèmes posés
  - ✓ capacité à préparer les prises de décision
  - ✓ capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information
  - ✓ expertise, spécialisation
  
- des capacités d'adaptation et des qualités développées dans les postes occupés tout au long de la carrière » retracées dans le CREP.

Les propositions d'agents ayant accédé au 1<sup>er</sup> niveau de grade par la voie de concours ou de sélection professionnelle pourront être examinées de manière privilégiée. Un accès au corps par la voie de la liste d'aptitude ou le refus d'une promotion après un concours réussi ne sauraient pour autant constituer un obstacle à une promotion ultérieure.

Enfin, une attention particulière doit être apportée aux agents en fin de carrière décrits dans la note annuelle de mise en œuvre de la campagne de promotion et selon l'alinéa 7 de l'article 3 du décret 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Dans la mesure du possible, les agents méritants en fin de carrière, n'ayant pas bénéficié d'évolution de corps ou de grade durant leur carrière doivent être promus.

Les données statistiques relatives à la campagne de promotion précédente figurent sur les fiches techniques correspondantes (TA SACDD CS et TA TSPDD) diffusées annuellement dans la cadre de la mise en œuvre de la campagne de promotion

Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions respectant des critères non discriminants et à égalité de traitement, non discutables.

## Annexe LDG « promotion »

### Éléments d'appréciation et de priorisation

#### CATÉGORIE « B type »

#### 2.6. Avancement au choix du 2ème au 3ème niveau de grade en catégorie B

##### Rappel des critères communs.

L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du parcours, accompli au sein du pôle ministériel et, et cas échéant, à l'extérieur de celui-ci.

La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :

- des qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel) et des compétences acquises ;
- de l'implication dans l'exercice des fonctions ;
- des résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues (appréciations générales des entretiens d'évaluation).

L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :

- de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine...) ;
- de la variété des environnements (hiérarchiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...) ;

\*

\* \*

##### Préambule :

Les agents proposés devront avoir montré des capacités professionnelles au sein de la catégorie B ou par l'approfondissement :

- des compétences relevant de leur spécialité (administration générale, technique générale, contrôle des transports terrestres, exploitation et entretien des infrastructures, navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral...) ;
- d'un domaine ayant conduit à se diversifier ou à se spécialiser pour les agents relevant des spécialités d'administration ou de technique générale (budget/finances, comptabilité/marchés publics, juridique, RH, environnement, urbanisme...).

\*

\* \*

En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, l'accès au troisième niveau de grade en catégorie B par la voie du tableau d'avancement s'appréciera, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, en particulier à travers l'examen :

- de la capacité d'adaptation :
  - ✓ capacité à conduire et accompagner les changements dans des environnements de travail différents et à monter en compétences
  - ✓ capacité à intégrer les nouveaux outils, les nouveaux processus et à trouver sa place dans un collectif de travail
  - ✓ créativité dans la recherche de solutions aux problèmes posés.
  
- des qualités développées dans les postes occupés :
  - ✓ autonomie et capacité à s'organiser (évaluée notamment à travers les résultats obtenus, les appréciations générales des entretiens d'évaluation), tout en assurant un rendu-compte efficient
  - ✓ capacité à interagir, en interne et en externe, entre les différentes parties prenantes pour contribuer à des activités communes et travailler en mode projet
  - ✓ capacité à la prise de décision
  - ✓ capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information
  - ✓ capacité à encadrer une équipe
  
- des capacités d'adaptation et des qualités développées dans les postes occupés tout au long de la carrière » retracées dans le CREP

La spécialisation ou l'expertise peut être reconnue par un des comités de domaine opérant sous le pilotage du Service de la Recherche et de l'Innovation.

L'expertise peut également s'apprécier, hors du champ des « comités de domaines », au sein d'une même famille métier, notamment sur les fonctions support (Budget, RH, juridique ...).

L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie B constituent des éléments d'appréciation.

Enfin, une attention particulière doit être apportée aux agents en fin de carrière décrits dans la note annuelle de mise en œuvre de la campagne de promotion et selon l'alinéa 7 de l'article 3 du décret 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Dans la mesure du possible, les agents méritants en fin de carrière, n'ayant pas bénéficié d'évolution de corps ou de grade durant leur carrière doivent être promus.

Les données statistiques relatives à la campagne de promotion précédente figurent sur les fiches techniques correspondantes (TA SACDD CE et TA TSCDD) diffusées annuellement dans la cadre de la mise en œuvre de la campagne de promotion.

Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions respectant des critères non discriminants et à égalité de traitement, non discutables.

## Annexe LDG « promotion »

### Éléments d'appréciation et de priorisation

#### CATÉGORIE « C type »

#### 2.7. Avancement au choix de l'échelle C1 à l'échelle C2 en catégorie C

##### Préambule :

Le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié par le décret n° 2016-1084 du 3 août 2016 a modifié l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique d'État. Ces nouvelles structures comportent deux ou trois grades, dotés de nouvelles échelles indiciaires de rémunérations dénommées C1, C2 et C3 pour la plus élevée.

L'avancement de C1 à C2 ne concerne que les corps à trois grades (AAAE, ATAE, SGM, PETPE). Par décision de l'autorité dont relève le corps concerné, cet avancement s'opère soit par la voie de l'examen professionnel, soit par l'établissement d'un tableau annuel d'avancement au choix (c'est le cas des corps des ATAE, des SGM), soit par combinaison des deux premières modalités (corps des AAAE et des PETPE).

\*

\* \*

Les avancements de grades au sein de la catégorie C s'apprécieront en premier lieu en fonction de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté dans le grade et dans le corps. En second lieu, ils s'apprécieront au travers de l'analyse de la valeur professionnelle.

La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :

- ✓ compétences acquises ;
- ✓ autonomie et capacité à s'organiser ;
- ✓ capacité à interagir, en interne et en externe ;
- ✓ capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information.

Il sera enfin tenu compte de l'ancienneté dans le grade, le corps et la fonction publique et une attention particulière sera accordée à la situation des agents méritants en fin de carrière.

Les données statistiques relatives à la campagne de promotion précédente figurent sur les fiches techniques correspondantes (TA ATP2, TA AAP2, TA SGMP2 et TA AEP branche VNPM) diffusées annuellement dans le cadre de la mise en œuvre de la campagne de promotion.

Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions respectant des critères non discriminants et à égalité de traitement, non discutables.

## Annexe LDG « promotion »

### Éléments d'appréciation et de priorisation

#### 2.8. Avancement au choix de l'échelle C2 à l'échelle C3 en catégorie C

##### Préambule :

Le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié par le décret n° 2016-1084 du 3 août 2016 ont modifié l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique d'État. Ces nouvelles structures comportent deux ou trois grades, dotés de nouvelles échelles indiciaires de rémunérations dénommées C1, C2 et C3 pour la plus élevée.

Les corps des ETST et des dessinateurs ont la particularité de ne comporter que deux grades.

L'avancement de C2 à C3 s'opère :

- par combinaison du tableau d'avancement et d'un concours professionnel (cas des PETPE).
- par un tableau annuel d'avancement établi au choix pour les autres corps de la catégorie C (ETST, dessinateurs, ATAE, AAAE, syndicats des gens de mer).

Il est précisé que les chefs d'équipe d'exploitation principaux des travaux publics de l'État sont chargés de missions spécifiques définies à l'article 5 du Décret n°91-393 du 25 avril 1991 comportant soit l'encadrement des agents d'exploitation des travaux publics de l'État soit l'exploitation d'ouvrages importants ou complexes.

\*

\* \*

L'accès au troisième niveau de grade en catégorie C, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, s'appréciera en particulier à travers l'examen :

- ✓ compétences acquises ;
- ✓ autonomie et capacité à s'organiser
- ✓ capacité à interagir, en interne et en externe,
- ✓ capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information

L'accès au troisième niveau de grade en catégorie C par la voie du tableau d'avancement s'appréciera, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, à travers l'analyse des critères communs rappelés ci-dessous.

La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :

- des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) et des compétences acquises :



- ✓ autonomie et capacité à s'organiser (évaluée notamment à travers les résultats obtenus, les appréciations générales des entretiens d'évaluation), tout en assurant un rendu-compte efficient
  - ✓ capacité à interagir, en interne et en externe, entre les différentes parties prenantes pour contribuer à des activités communes et travailler en mode projet
  - ✓ capacité à la prise de décision
  - ✓ capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information
  - ✓ capacité à encadrer une équipe.
- des résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues (appréciations)
  - de la participation à la vie collective de la structure
  - de l'implication dans l'exercice des fonctions

Les agents concernés par le reclassement à l'échelle C2 via le PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations) ne doivent en aucun cas être exclus des propositions de promotions à l'échelle C3 au seul motif de ce reclassement.

L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle sur :

- la nature des fonctions exercées, du ou des postes occupés et de leur durée ;
- de la variété des environnements (hiérarchiques, géographique, employeurs, services déconcentrés, administration centrale interlocuteurs...)

Il sera enfin tenu compte de l'ancienneté dans le grade, le corps et la fonction publique et une attention particulière sera accordée à la situation des agents méritants en fin de carrière.

Les données statistiques relatives notamment à la campagne de promotion précédente figurent sur les fiches techniques correspondantes (TA AAP1, TA ATP1, TA dessinateur en chef, TA ETPST, TA SGMP1 et TA CEEP branche VNPM) diffusées annuellement dans le cadre de la mise en œuvre de la campagne de promotion.

Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions respectant des critères non discriminants et à égalité de traitement, non discutables.

### 3 - Promotion des contractuels sous quasi-statut

#### Annexe LDG « promotion »

#### Éléments d'appréciation et de priorisation

Contractuels en CDI sous quasi-statut

(RIN, CETE, SETRA, établissements publics de l'environnement)

\*

\* \*

#### 1- Textes :

- Décret n° 2016-1697 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement
- Règlement intérieur national (RIN) créé par la décision du 18 mars 1992
- Arrêté du 7 septembre 2006 portant règlement relatif aux personnels non titulaires ingénieurs et diplômés de l'enseignement supérieur recrutés par le service d'études techniques des routes et autoroutes (SETRA)
- Décision du 14 mai 1973 approuvant les dispositions du règlement du régissant les personnels non titulaires du laboratoire central des ponts et chaussées et des centres d'étude techniques de l'équipement
- Règlements intérieurs locaux

Les textes sont consultables sur l'intranet ministériel à partir du lien suivant :

[http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/panorama-ministeriel-des-corps-et-des-emplois-a17888.html?id\\_rub=2347](http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/panorama-ministeriel-des-corps-et-des-emplois-a17888.html?id_rub=2347)

#### 2- Critères généraux

Les promotions dépendent, outre de la proposition du service, de la qualité du parcours professionnel, du niveau des postes tenus (nature des responsabilités, enjeux des missions, exposition, positionnement dans la structure, niveau des interlocuteurs, rayonnement professionnel, complexité des productions, ...) et des résultats obtenus.

La reconnaissance par un comité d'évaluation scientifique et technique de domaine est valorisée ainsi que l'expertise reconnue par la communauté technique correspondante lorsqu'il n'y a pas de domaine correspondant.

#### 3- Promotion des agents relevant des quasi-statuts ministériels (RIN, CETE, SETRA)

Les promotions suivantes sont subordonnées à l'inscription préalable de l'agent sur la liste des agents contractuels exerçant des fonctions du niveau A+ :

- échelon spécial et catégorie exceptionnelle du RIN ;
- classe D et C des assistants et cadres administratifs du règlement CETE ;
- grades de cadre D et cadre C des agents SETRA.

Ces fonctions sont caractérisées par l'emploi occupé et par le niveau de compétence détenu par l'agent. Elles relèvent soit de l'exercice de responsabilités managériales, d'encadrement ou de projet, soit de l'expertise.

**4- Promotion des agents contractuels relevant du décret n° 2016-1697 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement :**

Les critères communs de gestion pour les inscriptions sur listes d'aptitudes (promotions de catégorie), aux tableaux d'avancement (avancements de niveau) et l'avancement au choix aux échelons exceptionnels sont identiques, à catégorie équivalente, à ceux établis dans les présentes lignes directrices de gestion pour les corps de fonctionnaires.

## 4 - Changement de corps des agents exerçant une activité syndicale

### Annexe LDG « promotion » Éléments d'appréciation et de priorisation

S'agissant de l'accès à un corps par la liste d'aptitude, les fédérations, comme les services, peuvent faire valoir dans leurs propositions les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale comme des acquis de l'expérience professionnelle.

#### Propositions relevant des fédérations syndicales

Les agents en position d'activité ou de détachement qui bénéficient à titre syndical d'une décharge d'activité de services au moins égale à 70% d'un service à temps plein doivent être proposés par leurs fédérations syndicales.

L'administration adressera aux fédérations, associations, mutuelles... annuellement la liste des agents promouvables et les conditions d'éligibilité à la promotion.

#### Propositions relevant des services

Les agents bénéficiant d'une décharge d'activité pour une quotité de travail inférieure à 70 % d'un temps plein pour l'exercice d'une activité syndicale doivent être proposés par leur chef de service comme tout autre agent du service, conformément aux critères communs des présentes LDG et en se référant aux fiches annexes correspondantes.

L'investissement de l'agent dans ses activités syndicales ou sociales et de représentant du personnel sera pris comme une participation à la vie collective.

## 5 - Avancement de grade ou d'échelon spécial des agents exerçant une activité syndicale

### Agents déchargés d'activité ou mis à disposition ou consacrant au moins 70% de leur temps de travail à une activité syndicale

Les agents en position d'activité ou de détachement qui bénéficient d'une décharge d'activité de services ou sont mis à la disposition d'une organisation syndicale ou qui occupent un emploi à temps complet et consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70% d'un service à temps plein à une activité syndicale sont inscrits de plein droit à un tableau d'avancement à un grade supérieur ou à un échelon spécial dès lors :

- qu'ils réunissent les conditions statutaires requises ;
- et qu'ils justifient, selon le cas, d'une ancienneté dans l'échelon immédiatement inférieur à cet échelon spécial ou d'une ancienneté dans leur grade, au moins égale à l'ancienneté moyenne des fonctionnaires ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à cet échelon spécial ou à ce grade.

Les inscriptions de plein droit sont directement établies par l'administration et ne nécessitent pas de proposition formelle de la part des fédérations.

Références :

- ✓ article 23bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- ✓ décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

**Agents consacrant moins de 70% de leur temps de travail à une activité syndicale**

Les dossiers des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge d'activité pour une quotité de travail inférieure à 70 % d'un temps plein pour l'exercice d'une activité syndicale doivent être automatiquement examinés par les chefs de service lorsqu'ils entrent dans le cadre des critères des présentes LDG.

## 6 – Harmonisation

### **Annexe LDG « promotion » Lignes directrices et principes en matière d'harmonisation**

Le périmètre de compétence d'un « responsable d'harmonisation » est défini à partir du croisement des paramètres suivants :

- Catégorie fonction publique dont relève le corps ;
- Modalité réglementaire de gestion du corps (centralisée ou déconcentrée) ;
- Nature du service d'affectation (AC, SD, EP sous tutelle, hors ministère...)
- Type de promotion :
  - changement de corps (liste d'aptitude – LA)
  - avancement de grade (tableau d'avancement - TA)

#### **Corps de catégorie A - gestion centralisée**

Il existe deux groupes de « responsables » d'harmonisation :

- un pour l'accès à la catégorie A par LA et pour le TA au deuxième niveau de grade
- un pour le TA au troisième niveau de grade et à l'échelon spécial (ES) de ce niveau de grade.

#### **Corps de catégorie B - gestion centralisée**

Les « responsables » d'harmonisation sont compétents pour les changements de corps (LA) et les avancements de grade (TA), ils se distinguent par la nature des services d'affectation.

#### **Corps de catégorie C - gestion centralisée ou déconcentrée**

Les « responsables » d'harmonisation sont compétents pour les avancements de grade (TA), ils se distinguent par la nature des services d'affectation et selon que les corps relèvent d'une gestion centralisée ou déconcentrée.

Les responsables d'harmonisations peuvent schématiquement être regroupés comme suit :

AC : responsables fonctionnels (VP CGEDD, IGAM, SG MTE-MCTRCT-MM, CGDD, DG et DAC)

SD : coordonnateurs de mission d'inspection générale territoriale (MIGT), RZGE (DREAL) et DRH

Par domaine pour les A (3ème niveau « A type » et corps d'encadrement supérieur) :  
Ingénieurs et inspecteurs généraux (IGRH)

- Transports terrestres et maritimes
- Transports aériens
- Énergie, climat et risques
- Aménagement, logement, nature
- Enseignement, recherche
- International
- Autres secteurs

L'organisation détaillée du processus d'harmonisation, avec le rôle précis des harmonisateurs, figure en annexe à la note technique de mise en œuvre de la campagne de promotion.

Le tableau ci-dessous présente les principes généraux de l'organisation de l'harmonisation.

Type de promotion Lieu d'affectation	TA pour l'avancement du 2ème au 3ème niveau de grade en catégorie A	LA pour la promotion à la catégorie A et TA pour l'avancement du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>ème</sup> niveau de grade en catégorie A	LA pour la promotion à la catégorie B et TA pour les avancements de grade dans la catégorie B	TA pour les avancements de grade dans la catégorie B
DAC	DAC	DAC	DRH	DRH
SD ministériels	MIGT	RZGE, et pour l'Outre-mer : MIGT-OM	RZGE, et pour l'Outre-mer : MIGT-OM	RZGE
Grands EP	Direction de l'EP	Direction de l'EP	Direction de l'EP	Direction de l'EP
Autres	IGRH, MIGT ou DRH	DRH	DRH	DRH