

Mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration par les ministères de 3 documents stratégiques, dénommés « lignes directrices de gestion » (LDG), qui édicteront les axes structurants des ministères en matière de stratégie RH, de mobilité des agents et de promotion et valorisation des parcours professionnels. Leur contenu et leurs conditions d'élaboration sont déterminées par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Valables pour une durée de 5 ans, les LDG peuvent être prolongées en l'état au bout de 5 ans mais peuvent être révisées à tout moment, à l'initiative de l'administration, notamment pour tenir compte des évolutions réglementaires, ou à la suite des discussions avec les organisations syndicales, notamment dans le cadre du bilan annuel réalisé devant le comité social d'administration.

Les lignes directrices ministérielles peuvent prévoir une déclinaison directionnelle. Ces lignes directionnelles doivent être compatibles avec les principes édictés au niveau ministériel et doivent être soumises à l'examen du CT (CSA) compétent.

Les LDG relatives à la mobilité ont été discutées à l'automne 2019 et publiées sur le site ministériel du MEFR début janvier 2020.

Celles relatives à la stratégie RH seront discutées et publiées en 2021.

Les présentes LDG concernant la promotion ont été discutées entre les mois de juin et de septembre, à l'occasion de 4 groupes de travail.

Le projet aujourd'hui soumis au CTM est structuré autour des points présentés ci-dessous.

I) Les principes RH

Le rappel des différentes de voies de promotion

Les différentes voies de promotion se combinent. La promotion au choix est l'une d'entre elles. Pour autant, dans une fonction publique de carrière, la promotion au choix ne peut pas constituer la voie exclusive de promotion.

Si la promotion au choix constitue l'une des voies de reconnaissance du mérite, de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents du MEFR, elle ne saurait constituer la voie exclusive de promotion, les examens professionnels et les concours demeurant la voie privilégiée.

Le nécessaire avis de la chaîne hiérarchique directe

Le soutien de la chaîne hiérarchique directe de l'agent constitue un critère prioritaire en termes de promotion au choix. A cet égard, les évaluations annuelles successives de l'agent sont la modalité principale d'expression de cet avis.

La politique de promotion doit permettre la gestion des carrières dans la durée

Dès lors qu'elle est fondée sur les critères ci-dessous, la promotion au choix peut tenir compte de l'ancienneté.

Une approche collective : un traitement équitable entre services

Les promotions peuvent également prendre en compte des équilibres de répartition équitables entre services et directions établis au niveau national.

II) Les critères à prendre en compte

L'affectation sur des postes considérés comme exposés ou peu attractifs

L'affectation sur des postes considérés comme exposés (fortes sollicitations de la hiérarchie ou du public) ou impliquant une capacité d'animation ou de coordination doit être valorisée.

Il en est de même quant à l'affectation sur des postes peu attractifs ou à durée minimale, sous réserve de l'atteinte des objectifs attendus.

L'affectation sur des postes à forte technicité

L'affectation sur des postes nécessitant une technicité et/ou une expertise particulières doit également être valorisée.

La mobilité géographique ou fonctionnelle

Composante importante d'un parcours et condition participant au meilleur fonctionnement du service public, les mobilités peuvent être géographiques ou fonctionnelles. Ce critère sera toutefois plus ou moins important selon la catégorie de l'agent et son niveau d'encadrement.

Les marqueurs de l'engagement professionnel

La promotion d'un agent se regarde à l'aune de l'ensemble de son parcours de carrière et de ses promotions antérieures. La motivation de l'agent pour diversifier son parcours et ses compétences se traduit, notamment, par le suivi de formations permettant d'acquérir des compétences nouvelles d'une certaine durée.

Les critères concernant les seuls agents encadrants

La participation à des fonctions d'encadrement constitue le premier critère à examiner dans le parcours de ces candidats. Bien entendu, l'agent doit avoir fait preuve de ses capacités en la matière.

Les critères concernant les agents pouvant accéder à des fonctions d'encadrement

L'examen du mérite d'un agent pouvant être promu à des fonctions d'encadrement, dans le cadre d'un avancement de grade ou d'une promotion de corps, repose sur le constat de sa valeur professionnelle et de son engagement, notamment appréciés sur la base de critères tels que la capacité à organiser le travail d'une équipe, l'intérim d'un encadrant, la conception ou la conduite de projet, l'animation fonctionnelle d'une équipe ou l'animation de réseaux, la capacité d'adaptation, d'anticipation ou à être force de proposition.

III) Une procédure renouvelée

Au-delà de la diffusion des informations permettant aux agents de disposer des éléments de contexte (calendrier annuel de la campagne de promotions, notes de lancement des campagnes

de promotion, répartition des promotions par voie de promotion, nombre de places ouvertes à la promotion, nombre de promouvables, liste des agents promus par type de promotions), il est possible de consulter une instance collégiale, plus particulièrement s'agissant des promotions relatives à des changements de corps (de C en B ou de B en A) ou de changement de grade au sein de la catégorie A.

IV)Accompagnement de l'agent

La politique de formation sera activement poursuivie pour les agents promus et les agents s'inscrivant dans un parcours professionnel.

L'agent pourra disposer d'un entretien de carrière et, en cas de contestation, pourra s'adresser à un médiateur, la médiation étant développée à titre expérimental dans le domaine RH au sein du MEFR.

Enfin, la politique de lutte contre les discriminations sera pleinement prise en compte en matière de promotions. Parmi les 25 critères légaux de discrimination, quatre seront plus particulièrement suivis dans le cadre du bilan annuel des LDG ministérielles et directionnelles : l'identité de genre - cf. égalité professionnelle entre les femmes et les hommes -, le handicap, l'âge et les activités syndicales.