



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Développement
Durable

UNSA

le service

public

au cœur



Les Lignes Directrices de Gestion Promotions 7 décembre 2021



Origine : La loi de Transformation de la Fonction Publique

- ◆ Cadre : défini par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 30) et le **décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019** relatif aux lignes directrices de gestion (LDG) et à l'évolution des attributions des CAP.
- ◆ Objectif du gouvernement : transformer et simplifier la gestion des ressources humaines
- ◆ LDG : ministérielles à portée nationale (hors DGAC et EP)



Transformation du rôle des CAP

- ♦ Fin des missions mobilité (2020), promotions et avancements (2021) des CAP
- ♦ Restent les compétences suivantes : La disponibilité, la révision du compte rendu de l'entretien professionnel, le conseil de discipline, le licenciement, le refus de télétravail.
- ♦ Regroupement par catégorie A, B, C (Pour les élections 2022)



LDG Parcours professionnels et promotions – L'essentiel

- ♦ Pas de remise en cause des règles d'avancement ni des volumes de promotions
- ♦ Lutte contre la discrimination – respect répartition Femmes / Hommes
- ♦ Transparence : Retour d'information aux agents
- ♦ Mais fin du recours à la CAP



LDG Promotions – Critères communs

Valeur professionnelle à partir du Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) :

- ✓ qualités professionnelles et relationnelles, compétences acquises ;
- ✓ implication dans l'exercice des fonctions ;
- ✓ résultats obtenus.

Qualité du parcours professionnel :

- ✓ nature des fonctions ou postes occupés (posture, domaine, rayonnement...) ;
- ✓ durée des fonctions ou des postes tenus en regard de l'intérêt des services, de la nature des missions et de l'enrichissement de la carrière ;
- ✓ variété des projets ou des dossiers traités ;
- ✓ variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).



LDG Promotions – Critères spécifiques A (1/2)

Accès au 2^{ème} niveau de grade (APAE) :

Capacités d'adaptation :

- ✓ changement de posture, de domaine, d'environnement ;
- ✓ investissement personnel ;
- ✓ capacité à intégrer les nouveaux outils ou processus, à trouver sa place dans un collectif de travail.

Qualités développées dans les postes occupés :

- ✓ réactivité, adaptabilité, persévérance, maîtrise de soi ;
- ✓ sens de l'initiative, pédagogie ;
- ✓ autonomie ;
- ✓ niveau de compétence dans un domaine et capacité à constituer une ressource ;
- ✓ qualification de spécialiste, d'expert (comité de domaine) ;

L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie A (concours, examen professionnel) constituent des éléments complémentaires d'appréciation.



LDG Promotions – Critères spécifiques A (2/2)

Accès au 3^{ème} niveau de grade (AAHCE) :

Capacités à tenir des fonctions d'un niveau supérieur :

- ✓ Qualité d'encadrement et aptitude à diriger ;
- ✓ Pilotage de projets complexes, d'équipes pluridisciplinaires ;
- ✓ Recul, capacité de jugement, esprit de synthèse, d'analyse ;
- ✓ Force de proposition.

Qualités, dynamique et nature de l'ensemble du parcours :

- ✓ 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

Spécialisation, expertise, activités de recherche (comités de domaine / d'évaluation scientifique)



LDG Promotions – Acteurs et rôles (1/3)

Le chef de service :

- ◆ Propose, en concertation avec les niveaux hiérarchiques intermédiaires, la promotion de ses agents ;
- ◆ Informe les agents de leur proposition ou de leur non proposition et le cas échéant de leur classement 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 ;
- ◆ Assure, sur demande du représentant du personnel mandaté à cet effet par l'agent, un retour d'information sur la situation de l'agent.



LDG Promotions – Acteurs et rôles (2/3)

L'harmonisateur :

- Organise le processus de remontée des propositions des chefs de service et procède à l'interclassement des agents proposés sans remettre en cause le classement des chefs de service ;
- Veille au respect par les services des lignes directrices de gestion ;
- Assure un retour systématique de la campagne de promotion à destination des chefs de service aux fins d'information des agents non promus.



LDG Promotions – Acteurs et rôles (3/3)

La DRH du pôle ministériel :

- Porte à la connaissance des OS les taux de promotions et les clés de répartition entre les différentes voies ;
- Met à la disposition des organisations syndicales une plateforme de signalement ;
- Veille à une répartition équilibrée entre harmonisateurs des places de promotion en fonction du nombre d'agents promouvables ;
- Constitue et arrête la liste globale nationale définitive des agents promus à partir des propositions des harmonisateurs ;
- Etablit et publie la liste des agents inscrits.



LDG Promotions – Nomination

TA du 1^{er} au 2^{ème} niveau de grade (APAE) :

Sur place mais avec requalification ou élargissement des missions.

Valorisation des mobilités fonctionnelles, structurelles ou géographiques, notamment en vue de l'accès au 3^{ème} niveau de grade.

TA du 2^{ème} au 3^{ème} niveau de grade (AAHCE) :

Sur place sans condition de mobilité préalable.



LDG Promotions – Calendrier

CALENDRIER GÉNÉRAL DES PROMOTIONS 2022

ACTEURS	Juin 2021	Juillet 2021	Août 2021	Sept. 2021	Oct. 2021	Déc. 2021	Janv. 2022	Fév. 2022	Mars 2022
Chefs de service	Propositions des chefs De service		-> 16 juillet envoi aux harmonisateurs						
Harmonisateurs			Harmonisation et classement Par région		-> 15 septembre envoi du classement à la DRH				
DRH MTE						-> À partir du 15 décembre			
						Nominations pour LA AAE – TA APAE			
						Nominations pour TA AAHCE – TA AAHCE ES			
						Au plus tard le 1 ^{er} mars →			



LDG Promotions – Accompagnement des agents

Par l'administration :

Les conseillers mobilité-carrière ;

Les chargés de mission d'encadrement ;

Les inspecteurs généraux en charge des ressources humaines ;

Par les représentants du personnel de l'UNSA et du SNA :

Evocation des situations personnelles auprès des chefs de service, sur mandat ;

Signalisation des situations personnelles auprès de la DRH via la plateforme numérique.



LDG Promotions – Garanties et transparence

- ✓ La communication par l'administration aux OS de la liste des agents promouvables via la plateforme d'échange ;
- ✓ La possibilité pour les agents de mandater une OS pour les représenter et les accompagner tout au long du processus.



LDG Promotions – Les conseils du SNA

- Discuter de sa promotion lors de son entretien professionnel annuel
- Se renseigner auprès de sa hiérarchie
- Mandater un représentant syndical



Premier Bilan 2021 des LDG (1/3)

1/ Nombre de postes par clés de répartition selon les types de promotions:

Corps/ grade de promotion	Nombr e de postes	Nombre de postes par clé de répartition		
		LA	TA	Exa pro.
LA Attaché	66	22		44
TA APAE (taux 7%)	101		40	61
TA AAHCE	50		50	
TA AAHCE_ES	16		16	



Premier Bilan 2021 des LDG (2/3)

2/ Statistiques par type de promotion pour les attachés:

Grade	Nbre de promouvables	Nbre d'agents classés (harmonisateurs)	Nbre de postes offerts	Nombre d'agents promus	Âge moyen des promus	Âge mini. des promus	Âge maxi. des promus
Attachés	5701	69 (1,21% des promouvables)	22	22 (31,8% des agents proposés)	58 ans (53 ans en 2020)	47 ans (45 pour les ITPE)	62 ans
Attachés principal	698	81 (11,6% des promouvables)	40	40 (49,3% des agents proposés)	52,4 ans (53,7 ans en 2020)	42 ans (31 pour les ITPE)	63 ans
Attaché hors classe	867	81 (9,3% des promouvables)	50	41 (!) (50,6% des agents proposés)	51 ans (53 ans en 2020)	42,1 ans	64,5 ans
Attaché hors classe, Echelon spécial	52	22 (42,3% des promouvables)	16	16 (72,7% des agents proposés)	58 ans (59 ans en 2020)	54,8 ans	63 ans



Premier Bilan 2021 des LDG (3/3)

3/ Statistiques genrées:

Corps/ grade de promotion	Promouvables		Promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
LA Attaché	71,95%	28,05%	72,73%	27,27%
TA APAE	61,46%	38,54%	62,50%	37,50%
TA AAHCE	55,94%	44,10%	56,10%	43,90%
TA AAHCE_E S	63,46%	36,54%	68,75%	31,25%



Fin de la partie LDG Promotions avancements

Une question ?





Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Développement
Durable

L'UNSA VOUS REMERCIE DE VOTRE ATTENTION

