

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

CTM des 1^{er}s 15 et 16 septembre 2020

Projet de texte LDG envoi CTM	Amendements des OS	Avis du CTM
<p>PREAMBULE</p> <p>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 (MTES) et le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT), pour ce qui concerne les parcours professionnels et les promotions.</p> <p>Les agents membres des corps propres d'établissements sous tutelle des MTES-MCTRCT 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.</p>		
<p>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 XXX. Parallèlement, les employeurs du pôle ministériel, administration centrale comme services déconcentrés, ont été mobilisés pour leur élaboration.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°1</u></p> <p><i>Compléter le paragraphe :</i></p> <p>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, sans toutefois que le calendrier de ceux-ci ne permette d'aborder les critères pris en compte pour les promotions et lors de la réunion du CTM du XXX. Parallèlement, les employeurs du pôle ministériel, administration centrale comme services déconcentrés, ont été mobilisés pour leur élaboration.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°1</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">AMENDEMENT NON RETENU</p>
<p>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.</p>		

	<p align="center"><u>Amendement CGT n°1</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Pour la première année de mise en œuvre, il sera tenu compte des éléments consignés dans le PV de la précédente CAP « promo » (et dans le PV de la précédente CAPL « promo » pour les corps concernés) ; ces informations relatives aux conclusions des débats avec les élu-e-s sur des situations particulières permettant d'assurer le suivi indispensable des exercices de promotions de l'année 2020 à l'année 2021.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°1 reformulé et à placer dans les principes généraux avant le rappel</u></p> <p>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.</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">AMENDEMENT RETENU</p>
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	<p align="center"><u>Amendement FO n°2</u></p> <p><i>Compléter le paragraphe :</i></p> <p>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.</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°2</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p align="center">AMENDEMENT RETENU</p>
SOMMAIRE		
<p>PRINCIPES</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		

<p>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.</p> <p>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.</p>		
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°3</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°3</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">AMENDEMENT RETENU</p>
<p>Elles posent également le principe de la déconcentration 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°4</u></p> <p><i>Supprimer le paragraphe :</i></p> <p>Elles posent également le principe de la déconcentration 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</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°4</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">AMENDEMENT NON RETENU</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°4 reformulé</u></p>

		Elles posent également le principe de la déconcentration 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. <u>Vote</u> : défavorable AMENDEMENT RETENU
	<u>Amendement CGT n°2</u> <i>Modifier le paragraphe :</i> Elles posent également le principe de la déconcentration 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. L'organisation d'une concertation locale doit permettre de garantir l'égalité de traitement entre les agents.	<u>Amendement CGT n°2</u> <u>Avis de l'administration</u> : défavorable <u>Vote</u> : favorable AMENDEMENT NON RETENU
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	<u>Amendement FSU n°1</u> <i>Compléter le paragraphe :</i> 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 EP sous tutelle.	<u>Amendement FSU n°1</u> <u>Vote</u> : favorable AMENDEMENT RETENU
Le bilan annuel présente des statistiques par type de promotion et par périmètre d'harmonisation, concernant les	<u>Amendement FO n°5</u>	<u>Amendement FO n°5</u>

<p>agents promouvables, les agents proposés par les services, les agents proposés par les harmonisateurs, les agents promus. Ces statistiques sont générées.</p>	<p><i>Compléter le paragraphe :</i></p> <p>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 générées : elles indiquent les moyennes d'âge et anciennetés moyennes dans le corps et le grade détenus. La liste nominative des agents promouvables, par type de promotion et par périmètre d'harmonisation, pour l'année écoulée et pour l'année à venir, est annexée au bilan annuel.</p>	<p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>AMENDEMENT NON RETENU</p> <p><u>Amendement FO n°5 reformulé</u></p> <p>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 générées : elles indiquent les moyennes d'âge et anciennetés moyennes dans le corps et le grade détenus.</p> <p><u>Vote</u> : réputé avoir été donné</p> <p>AMENDEMENT RETENU</p>
<p>Pour les corps disposant d'un grade à accès fonctionnel, le bilan est complété par des statistiques sur l'accès aux emplois fonctionnels.</p>	<p><u>Amendement FO n°6</u></p> <p><i>Compléter le paragraphe :</i></p> <p>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'emplois occupés, durée moyenne au 2e niveau de grade avant d'accéder à l'emploi, durée moyenne d'occupation d'un poste éligible, durée moyenne totale dans l'emploi, ...)</p>	<p><u>Amendement FO n°6 reformulé</u></p> <p>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).</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>AMENDEMENT RETENU</p>
<p>Il fera l'objet d'une déclinaison au niveau des CT locaux.</p>	<p><u>Amendement CGT n°3</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p>	<p><u>Amendement CGT n°3 reformulé</u></p> <p>Il fera l'objet d'une déclinaison au niveau des CT locaux</p>

	<p>Il fera l'objet d'une déclinaison au niveau des CT locaux. Un bilan annuel au niveau des services est présenté une fois par an dans le comité technique du service. Les éléments présentés comprennent les éléments statistiques spécifiques au service : les agents promouvables, les agents proposés par les services, les agents proposés par les harmonisateurs, les agents promus. Ces statistiques sont genrées. Pour les corps disposant d'un grade à accès fonctionnel, le bilan est complété par des statistiques sur l'accès aux emplois fonctionnels. Cette présentation inclut les éléments de la zone d'harmonisation et les éléments nationaux permettant de situer les agents et le service.</p>	<p>comportant les mêmes informations que le bilan annuel national. Cette présentation inclut les éléments de la zone d'harmonisation et les éléments nationaux permettant de situer les agents et le service.</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">AMENDEMENT RETENU</p>
<p>Comme l'indiquent les textes législatifs et réglementaires qui les régissent, il peut être dérogé aux LDG, en particulier lorsque la situation de l'agent ou de l'agente ou les besoins du service peuvent le justifier. L'autorité de nomination conserve son entier pouvoir d'appréciation, dans le respect des règles, fixées notamment dans le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°4</u></p> <p><i>Supprimer le paragraphe ;</i></p> <p>Comme l'indiquent les textes législatifs et réglementaires qui les régissent, il peut être dérogé aux LDG, en particulier lorsque la situation de l'agent ou de l'agente ou les besoins du service peuvent le justifier. L'autorité de nomination conserve son entier pouvoir d'appréciation, dans le respect des règles, fixées notamment dans le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°4</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">AMENDEMENT RETENU</p>
<p>D'une manière générale, l'autorité de nomination est garante du respect des textes ainsi que des lignes directrices de gestion. 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°7</u></p> <p><i>Compléter le paragraphe :</i></p> <p>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 définies avec les représentants des organisations syndicales représentatives sur les 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°7</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°7 reformulé</u></p> <p>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.</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">AMENDEMENT RETENU</p>

<p>II- Champ d'application des lignes directrices de gestion</p> <p>Le champ d'application est commun aux lignes directrices de gestion (LDG) pour les promotions, les parcours et la mobilité.</p>		
<p>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, Ouvriers des parcs et ateliers, Adjoints Administratifs...).</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°5 (idem CFDT n°1)</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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, Ouvriers des parcs et ateliers, Adjoints Administratifs...).</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°5 (idem CFDT n°1)</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">AMENDEMENT RETENU</p>
<p>1 - Les agents concernés</p> <p>Les présentes lignes directrices de gestion concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les fonctionnaires des corps pour lesquels le MTES et le MCTRCT sont 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 administrateurs civils et les attachés d'administration de l'État rattachés pour leur gestion au MTES et au MCTRCT • les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts affectés dans un service du MTES et du MCTRCT 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 MTES et du MCTRCT ou exerçant leurs fonctions dans un établissement public sous la tutelle de l'un de ces 	<p align="center"><u>Amendement UNSA a)</u></p> <p><i>Modifier la 2ème puce :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • les attachés d'administration de l'État rattachés pour leur gestion au MTES et au MCTRCT et les administrateurs civils, corps interministériel, pour les pouvoirs de gestion qui ne sont pas confiés au Premier ministre et qui sont exercés par les ministres auxquels ils sont rattachés. 	<p align="center"><u>Amendement UNSA a)</u></p> <p>Amendement retiré par l'UNSA</p> <p align="center"><u>Amendement UNSA a) reformulé</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • les attachés d'administration de l'État rattachés pour leur gestion au ministère 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. <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">AMENDEMENT RETENU</p>

<ul style="list-style-type: none"> ministères; les agents non titulaires relevant d'un quasi-statut des MTES et MCTRCT ; 		
<ul style="list-style-type: none"> les ouvriers d'État. 	<p><u>Amendement CGT n°6 (idem amendement CFDT n°2)</u></p> <p><i>Supprimer la puce :</i></p> <p>● les ouvriers d'État.</p>	<p><u>Amendement CGT n°6 (idem amendement CFDT n°2)</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p>Amendement adopté sans vote</p> <p style="text-align: center;">AMENDEMENT RETENU</p>
<p>Elles ne concernent pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 (emplois à la décision du Gouvernement, emplois fonctionnels de niveau sous-directeur et équivalent). 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA b)</u></p> <p><i>Modifier la 4ème puce :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 et équivalent ou supérieur). 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA b)</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">AMENDEMENT RETENU</p>
	<p><u>Amendement CGT n°7 (idem amendement CFDT n°3)</u></p>	<p><u>Amendement CGT n°7 (idem amendement CFDT n°3)</u></p>

	<p><i>Ajouter une puce :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p style="text-align: right;"><u>retenu</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">AMENDEMENT RETENU</p>
<p>2 - Les services concernés</p> <p>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 MTES et du MCTRCT.</p> <p>Elles s'appliquent aux agents relevant du MTES et du MCTRCT 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).</p> <p>Il n'est pas prévu d'élaborer des LDG spécifiques pour des services ou groupes de services relevant du pôle ministériel MTES-MCTRCT.</p> <p>3 - Situation des établissements publics sous tutelle des MTES et MCTRCT</p> <p>Dans chaque établissement public sous tutelle des MTES et MCTRCT, 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.</p>		

	<p align="center"><u>Amendement FSU n°2</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Pour les corps communs à plusieurs types d'EP, les LDG sont établies par le ministère.</p>	<p align="center"><u>Amendement FSU n°2</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement non retenu</p>
<p>III- Éléments de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines</p> <p>1 – Contexte</p> <p>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.</p> <p>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 transformation numérique. La politique de ressources humaines doit permettre de doter les ministères des compétences au service de cette triple ambition.</p> <p>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</p>	<p align="center"><u>Amendement UNSA c)</u></p> <p><i>Modifier le 2^{ème} paragraphe :</i></p> <p>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 transversales et la transformation numérique. La politique de ressources humaines doit permettre de doter les ministères des compétences au service de cette triple ambition.</p>	<p align="center"><u>Amendement UNSA c)</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p align="center">Amendement UNSAc) reformulé</p> <p>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, 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.</p> <p>Vote amendement UNSA c) reformulé : réputé avoir été donné</p> <p align="center">amendement reformulé retenu</p>

<p>l'ensemble des domaines d'exercice, notamment les domaines techniques liés à nos politiques publiques.</p> <p>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.</p>		
<p>Pour ce faire, tous les leviers 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 la bonne adéquation des taux promus promouvables.</p>	<p align="center"><u>Amendement CFDT n°4</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Pour ce faire, tous les leviers 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.</p>	<p align="center"><u>Amendement CFDT n°4</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement CGT n°8</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Tous les encadrants doivent être formés à cette nouvelle procédure de promotions et parcours professionnels des agents qu'ils ou elles ont en responsabilité pour ne pas les léser.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°8</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement non retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement FO n°8</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Au-delà de ces principes généraux, les MTES-MCTRCT</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°8</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> :</p>

	<p>s'engagent à se doter d'ici au 1er janvier 2021 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 2020 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.</p>	<p style="text-align: center;">amendement FO n°8 reformulé</p> <p>Au-delà de ces principes généraux, les MTES-MCTRCT s'engagent à se doter d'ici au 1er janvier 2021 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 2020 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.</p> <p>Vote amendement FO N°8 reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
<p>2 – Les parcours professionnels</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°9</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Conscients des défis à relever dans leurs périmètres, les MTES-MCTRCT 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°9</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement FO n°9 reformulé</p> <p>Conscients des défis à relever dans leurs périmètres, les MTES-MCTRCT 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 :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> pour les agents : de pouvoir disposer de perspective d'accès à des responsabilités supérieures, lors de chaque promotion 	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p><u>vote</u> : réputé avoir été donné</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé retenu</p>
<p>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.</p>		
<p>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 (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, voire secteur privé) dans une logique de construction de parcours.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°9</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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 (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, voire secteur privé dans une logique de construction de parcours.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°9</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement FO reformulé</u></p> <p>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 (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, voire secteur privé voire en détachement dans une logique de construction de parcours.)</p> <p>Position de l'administration : défavorable</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center;">Amendement FO reformulé non retenu</p>

		<p align="center"><u>Amendement CFDT-FSU reformulé</u></p> <p>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 (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, voire secteur privé voire en détachement dans une logique de construction de parcours.</p> <p>Position de l'administration : favorable vote : favorable</p> <p align="center">Amendement reformulé CFDT-FSU retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement FO n°10</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Dans ce cadre, les MTES-MCTRCT mène une action volontariste auprès des employeurs majeurs (notamment d'autres départements ministériels) d'agents dont le MTES est autorité de gestion, pour mettre en place les passerelles qui facilitent les parcours croisés et permettre leur valorisation. Cela passe notamment par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'association de ces employeurs majeurs à l'élaboration et la révision des Lignes Directrices de Gestion, - l'harmonisation des calendriers des processus de publication des postes, en privilégiant le plus grand nombre de cycles annuels, afin de maximiser les possibilités de mobilité, - la publication sur les outils ministériels des postes en PNA hors ministère pouvant intéresser tout particulièrement des agents du ministère, - le développement d'arrêté-emplois pour les emplois 	<p align="center"><u>Amendement FO n°10</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center"><u>Amendement FO n°10 reformulé</u></p> <p>Dans ce cadre, les MTE-MCTRCT mènent une action volontariste auprès des employeurs majeurs (notamment d'autres départements ministériels) d'agents dont le MTE est autorité de gestion, pour mettre en place les passerelles qui facilitent les parcours croisés et permettre leur valorisation.</p> <p>Cela passe notamment par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'association de ces employeurs majeurs à l'élaboration et la révision des Lignes Directrices de Gestion,

	<p>fonctionnels de corps, là où cela est possible, - la généralisation des possibilités de primo-affectations ou promo-affectations en détachement</p>	<p>—l’harmonisation des calendriers des processus de publication des postes, en privilégiant le plus grand nombre de cycles annuels, afin de maximiser les possibilités de mobilité; —la publication sur les outils ministériels des postes en PNA hors ministère pouvant intéresser tout particulièrement des agents du ministère; —le développement d’arrêté-emplois pour les emplois fonctionnels de corps, là où cela est possible; —la généralisation des possibilités de primo-affectations ou promo-affectations en détachement</p> <p>vote amendement FO reformulé : réputé avoir été donné</p> <p style="text-align: center;">Amendement FO reformulé retenu</p>
<p>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.</p> <p>Le pôle ministériel offre aux agents des opportunités de parcours diversifiées, en raison de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Les parcours professionnels sont au croisement des attentes des individus et de celles des services employeurs. Il appartient aux agents :</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • de construire leur trajectoire professionnelle en fonction de leurs compétences, souhaits, contraintes ou priorités à certains moments de leur carrière ; 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°10</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°10</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p>

	<ul style="list-style-type: none"> de construire leur trajectoire professionnelle avec l'aide du service formation en fonction de leurs compétences, souhaits, contraintes ou priorités à certains moments de leur carrière 	<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>amendement CGT n°10 reformulé</p> <ul style="list-style-type: none"> de construire leur trajectoire professionnelle avec l'aide des services de formation et le cas échéant, l'appui des conseillers mobilité carrière en fonction de leurs compétences, souhaits, contraintes ou priorités à certains moments de leur carrière <p>vote amendement reformulé: réputé avoir été donné</p> <p>amendement reformulé retenu</p>
<ul style="list-style-type: none"> de conduire une démarche proactive pour identifier les postes à pourvoir en lien avec leurs aspirations d'évolution. <p>Il appartient à l'administration :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 choisie, 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 		

<p>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 ;</p>		
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°11</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> de favoriser le développement et l'adaptation des compétences des agents par la formation au vu notamment de l'évolution des besoins des employeurs (politiques publiques portées, évolutions des structures, nature des compétences techniques, etc.) 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°11</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote amendement CGT n°11</u> :favorable</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.) <p>vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
<ul style="list-style-type: none"> de mettre à disposition un <i>réseau de conseil</i> à l'agent, quelle que soit sa catégorie A, B ou C : conseillers mobilité-carrière (CMC) du CMVRH, chargés de mission d'encadrement (CME), inspecteurs généraux en charge des ressources humaines (IGRH). 		
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°12</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°12</u></p>

	<p><i>Ajouter une puce :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> de veiller à ce que les fiches de poste publiées exposent clairement les qualités pouvant être développées. 	<p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote Amendement CGT n°12</u> :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°12 reformulé</u></p> <ul style="list-style-type: none"> de veiller à ce que les fiches de poste publiées exposent clairement les compétences attendues et les qualités pouvant être développées. <p><u>Vote amendement CGT n°12 reformulé</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°13</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>L'administration doit en permanence conseiller, former et accompagner les managers encadrants pour la bonne prise en compte des enjeux du recrutement, de la mobilité et du développement des compétences collectives et individuelles.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°13</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
<p>3 - Le développement des compétences</p> <p>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.</p>		
<p><u>Le rôle des agents</u></p>		

<p>Les agents sont informés de l'existence de ces outils et peuvent y recourir pour adapter leurs compétences à leurs missions actuelles ou futures. 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).</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°14</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Les agents sont informés de l'existence de ces outils et peuvent y recourir pour adapter leurs compétences à leurs missions actuelles ou futures 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 est obligatoire dans tous les services et réalisé pour une égalité de traitement pour chaque agent.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°14</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center;"><u>amendement CGT n°14 reformulé</u></p> <p>Les agents sont informés de l'existence de ces outils et peuvent y recourir pour adapter leurs compétences à leurs missions actuelles ou futures 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.</p> <p><u>vote amendement reformulé</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement formulé retenu</p>
<p>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.</p>		

<p>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'adaptation à 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°15</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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'adaptation à 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°15</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°16</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Le plan de formation du pôle ministériel devra être assez conséquent afin que chaque agent puisse en bénéficier en privilégiant des formations liées aux missions des Ministères.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°16</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement non retenu</p>
<p>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.</p> <p>Le rôle central des encadrants.</p> <p>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</p>		

<p>compter les fonctions de management « de projet », en développement.</p> <p>Ces managers cadres 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.</p>		
<p>Les managers encadrants doivent avoir le réflexe de faire appel aux outils du développement des compétences, pour eux-mêmes et dans un but de développement des agents qu'ils encadrent. Ils doivent faire preuve de bienveillance et 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°17</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Les managers Ils doivent avoir le réflexe de faire appel aux outils du développement des compétences, pour eux-mêmes et dans un but de développement des agents qu'ils encadrent. Ils doivent faire preuve de bienveillance et 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°17</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center;">amendement FSU reformulé</p> <p>Les managers Ils doivent avoir le réflexe de faire appel aux outils du développement des compétences, pour eux-mêmes et dans un but de développement des pour les agents qu'ils encadrent. Ils doivent faire preuve de bienveillance et 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.</p> <p>Position de l'administration ; favorable</p> <p>vote amendement FSU reformulé : favorable</p>

		amendement reformulé retenu
<p>Les managers cadres 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.</p> <p>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.</p>		
<p>4 - L'accompagnement des transitions professionnelles</p> <p>La DRH est fortement mobilisée sur l'appui aux services et aux agents pour l'accompagnement des transformations et s'appuie sur un réseau de conseil aux agents disponible sur l'ensemble du territoire.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°18</u></p> <p><i>Supprimer un paragraphe :</i></p> <p>La DRH est fortement mobilisée sur l'appui aux services et aux agents pour l'accompagnement des transformations et s'appuie sur un réseau de conseil aux agents disponible sur l'ensemble du territoire.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°18</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°18 reformulé</u></p> <p>La DRH appuie les services et les agents pour l'accompagnement des transitions professionnelles est fortement mobilisée sur l'appui aux services et aux agents pour l'accompagnement des transformations transitions professionnelles et s'appuie sur un réseau de conseil aux</p>

		<p>agents disponible sur l'ensemble du territoire.</p> <p>Vote amendement reformulé : réputé avoir été donné</p> <p>amendement reformulé retenu</p>
<p>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.</p>		
<p>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, vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé. Dans le cadre de ces dispositifs, les agents peuvent bénéficier :</p>	<p><u>Amendement CGT n°19</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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, vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé-public. Dans le cadre de ces dispositifs, les agents peuvent bénéficier :</p>	<p><u>Amendement CGT n°19</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote Amendement CGT n°19</u> : favorable</p> <p>amendement non retenu</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 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'un nouveau métier auprès d'un employeur public ou dans le secteur privé ; • D'une priorité de mutation dans le cas où leur poste serait supprimé dans le cadre d'une restructuration de service 	<p style="text-align: center;">Amendement CGT n°19 bis</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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'un nouveau métier auprès d'un employeur public ou dans le secteur privé ; 	<p style="text-align: center;">Amendement CGT n°19 bis</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé CFDT</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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'un nouveau métier d'une nouvelle activité auprès d'un employeur public ou dans le secteur privé ; <p>vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement de l'administration n°1 qui prend en compte l'amendement FO n°19 en le repositionnant :</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p style="color: red;">En cas de réorganisation ou de restructuration occasionnant des durées de postes plus courtes ou plus longues que les durées classiques de référence, il ne pourra en être fait grief aux agents impactés.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement de l'administration n°1</u></p> <p><u>Vote :</u> favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
<p>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.</p>		
<p>IV- Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours</p> <p>1 – Référentiel réglementaire</p>		

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 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).

<p>Ces orientations générales visent en particulier :</p> <p>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.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ; 		
<ul style="list-style-type: none"> • dans le secteur privé 	<p align="center"><u>Amendement CGT n°20</u></p> <p><i>Supprimer la puce :</i></p> <p align="center">• dans le secteur privé</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°20</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : défavorable</p> <p align="center">Amendement non retenu</p>
<ul style="list-style-type: none"> • dans une organisation européenne ou internationale. <p>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.</p>		
<p>Les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement au choix, conformément au protocole du 23 octobre 2019 relatif à</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°11</u></p> <p><i>Compléter le paragraphe :</i></p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°11</u></p>

<p>l'égalité entre les femmes et les hommes, seront établis de manière à ce que le ratio femmes/hommes tende vers l'équilibre avec celui constaté dans les corps et grades viviers correspondants.</p>	<p>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 MTES-MCTRCT 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.</p>	<p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°12</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>En particulier, à tous les niveaux du processus (propositions par les services, harmonisations, établissement des listes d'aptitude et tableaux d'avancement au niveau national), des ratios femmes/hommes seront établis et comparés 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°12</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote Amendement FO n°12</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°12 reformulé</u></p> <p>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.</p> <p><u>Vote Amendement FO n°12 reformulé</u> : défavorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°21</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°21 retiré</u></p>

	<p>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, seront établis de manière à ce que le ratio femmes/hommes tende vers l'équilibre soit équilibré avec celui constaté dans les corps et grades viviers correspondants.</p>	<p><u>Avis de l'administration</u> :</p> <p><u>Vote</u> :</p>
<p>Pour les effectifs réduits, cet équilibre sera apprécié dans une vision pluriannuelle. Pour les corps ou la part des femmes ou des hommes est réduite, l'application de ce principe ne doit pas de se faire au détriment du genre le moins représenté.</p>	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°2</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Pour les effectifs réduits, cet équilibre sera apprécié dans une vision pluriannuelle. Pour les corps ou la part des femmes ou des hommes est réduite, l'application de ce principe ne doit pas de se faire au détriment du genre le moins représenté. Le cas échéant, il pourra être tenu compte de la répartition femmes/hommes dans les corps ou grades de promotion.</p>	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°2 retiré</u></p> <p><u>Vote</u> :</p>
<p>En fonction des constats faits par le groupe de suivi du protocole égalité, il pourra être procédé à des corrections complémentaires pour certains corps.</p>		
	<p align="center"><u>Amendement FO n°13</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>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.</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°13</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">Amendement retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement FO n°14</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Dès lors qu'un écart significatif est constaté au niveau d'une zone d'harmonisation, une mission est diligentée</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°14</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p>

	<p>pour identifier les causes du déséquilibre constaté, que ce soit en matière de recrutement, d'accès aux fonctions exposées plus propices à une proposition à la promotion, à la formation professionnelle, à l'évaluation scientifique et techniques des parcours,</p>	<p><u>Vote Amendement FO n°14</u>: favorable</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°14 reformulé</u></p> <p>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.</p> <p>Vote amendement FO n°14 reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé retenu</p>
<p>A cet effet, les chefs de service et les harmonisateurs doivent veiller, à ce que leurs propositions contribuent à cet équilibre en intégrant les précisions apportées dans le paragraphe ci-dessus.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°15</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>A cet effet, les chefs de service et les harmonisateurs doivent veiller, à ce que les propositions toutes leurs actions en matière de gestion et de construction des parcours (recrutements, notamment sur des postes exposés, accès à la formation, propositions de dossiers à l'évaluation scientifique et technique, et au final, propositions à la promotion ou à l'avancement de grade) contribuent à cet équilibre en intégrant les précisions apportées dans le paragraphe ci-dessus.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°15</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°15 reformulé</u></p> <p>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.</p>

		Vote amendement reformulé : favorable amendement reformulé retenu
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	<u>Amendement FO n°16</u> <i>Ajouter un paragraphe :</i> L'organisation du processus de promotion aux MTES-MCTRCT s'articule principalement autour des principes suivants : <ul style="list-style-type: none"> toutes les promotions correspondent à une prise de poste sur des fonctions correspondantes au grade de promotion, que ce poste soit le résultat d'un aménagement du poste initial ou un nouveau poste ; certaines promotions relèvent de l'aménagement des fins de carrière. 	<u>Amendement FO n°16</u> <u>Avis de l'administration</u> : défavorable <u>Vote</u> : réputé avoir été donné Amendement non retenu
Ces modalités sont déclinées : <ul style="list-style-type: none"> par catégorie A, B et C ; par type de promotion : liste d'aptitude (changement de corps), tableau d'avancement de grade ; 		
<ul style="list-style-type: none"> et éventuellement, au sein d'une même catégorie, en précisant par corps si des éléments statutaires particuliers le nécessitent par exemple dès lors que 	<u>Amendement FO n°17</u> <i>Supprimer les items suivants :</i>	<u>Amendement FO n°17</u>

<p>l'accès au deuxième niveau de grade n'est pas similaire selon les corps :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ concours ou examens professionnels et tableau d'avancement ○ ou seulement tableau d'avancement 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 : <ul style="list-style-type: none"> ○ concours ou examens professionnels et tableau d'avancement ○ ou seulement tableau d'avancement 	<p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>
<p>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.</p>		
<p>3 – Valorisation des parcours professionnels</p> <p>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 :</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 l'adaptabilité à différents environnements professionnels ou acquérir une expertise ou des compétences spécifiques 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°18</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 l'adaptabilité à 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°18</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p>

	<p>différents environnements professionnels ou acquérir une expertise ou des compétences spécifiques</p>	<p>amendement non retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement CGT n°22</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 l'adaptabilité à sa capacité d'évolution dans différents environnements professionnels ou acquérir une expertise ou des compétences spécifiques 	<p align="center"><u>Amendement CGT n°22</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">Amendement retenu</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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, peuvent justifier 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 ; 	<p align="center"><u>Amendement FSU n°3</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 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, peuvent justifier 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 	<p align="center"><u>Amendement FSU n°3</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">Amendement retenu</p>

	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°3</u> (pour tenir compte l'amendement de FO n°33 (compléments pour la cat B) reformulé et repositionné</p> <p><i>Compléter le paragraphe :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 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, peuvent justifier 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. 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. 	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°3</u></p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement retenu</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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 		
<ul style="list-style-type: none"> pour les cadres, les fonctions managériales hiérarchiques demeurent une expérience reconnue 		

<p>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 ;</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 ; 		
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CFDT n°5</u></p> <p><i>Ajouter 2 puces :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> il sera tenu compte du niveau et du contenu de la délégation de compétences quand elle existe, du contenu et des missions particulières pour la filière maritime 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CFDT n°5</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center;"><u>amendement CFDT n°5 reformulé</u></p> <ul style="list-style-type: none"> il sera tenu compte du niveau et du contenu de la délégation de compétences quand elle existe, du contenu et des missions particulières pour la filière maritime <p>vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
<ul style="list-style-type: none"> les activités syndicales et associatives au sein du 		

<p>ministère contribuent au développement des compétences collectives et au dialogue social et sont prises en compte dans le parcours professionnel des agents.</p>		
<p>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 (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, le cas échéant secteur privé, organisation européenne ou internationale) permettant l'enrichissement des compétences.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°23</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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 (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, le cas échéant secteur privé, organisation européenne ou internationale) permettant l'enrichissement des compétences.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°23</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center;">amendement CGT n°23 reformulé</p> <p>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 (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, le cas échéant secteur privé, organisation européenne ou internationale) permettant l'enrichissement des compétences.</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement de l'administration n°4</u> :</p> <p><i>Modifier et compléter le paragraphe pour tenir compte de l'amendement FO n°23 repositionné :</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement de l'administration n°4</u></p>

	<p>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).</p> <p>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 (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, le cas échéant secteur privé, organisations européennes ou internationales) et contribue en conséquence à l'enrichissement des compétences. Les postes occupés comme les fonctions occupées exercées 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 (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, le cas échéant secteur privé, organisation européenne ou internationale).</p>	<p><u>Vote :</u></p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé</p> <p>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).</p> <p>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 (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, le cas échéant secteur privé, organisations européennes ou internationales) et contribue en conséquence à l'enrichissement des compétences. Les postes occupés comme les fonctions occupées exercées 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 (autres ministères et leurs établissements publics, collectivités territoriales, le cas échéant secteur privé, organisation européenne ou internationale).</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
<p>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</p>		

<p>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.</p>		
<p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°24</u></p> <p><i>Supprimer le paragraphe :</i></p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°24</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>
<p>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.</p>		
<p>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 à intervalle régulier.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°25</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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 à intervalle régulier.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°25</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>

<p>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.</p>	<p><u>Amendement FO n°19 (proposition amendement n°1 administration)</u></p> <p><i>Compléter le paragraphe :</i></p> <p>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. En cas de réorganisation ou de restructuration occasionnant des durées de postes plus courtes ou plus longues que les durées classiques de référence, il ne pourra en être fait grief aux agents impactés.</p>	<p><u>Amendement FO n°19 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable avec repositionnement (Cf amendement de l'administration n°1)</p> <p><u>Vote</u> :</p>
<p>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.</p> <p>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.</p>		
<p>4 – Les critères de promotion</p> <p>A - Critères communs</p> <p>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</p>		

<p>lignes directrices de gestion se fait en veillant tout particulièrement à la lutte contre les discriminations de toute nature.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des évaluations retracées par les comptes rendus d'entretien professionnel de l'intéressé ; • des propositions motivées formulées par les chefs de service. 		
	<p align="center"><u>Amendement CGT n°26</u></p> <p><i>Ajouter la référence à l'arrêté ministériel du 24 février 2012</i></p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°26 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p>
<p>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.</p>		
<p>La valeur professionnelle sera appréciée au travers de l'évaluation des supérieurs hiérarchiques et portera sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les qualités développées (dont les qualités personnelles^[1] et relationnelles) et les compétences acquises; • l'implication dans l'exercice des fonctions 	<p align="center"><u>Amendement FO n°20</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe et supprimer la note de bas de page :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • les qualités développées (dont les qualités personnelles⁽¹⁾ et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et les 	<p align="center"><u>Amendement FO n°20</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u> favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote :</u></p>

<ul style="list-style-type: none"> les résultats obtenus sur les postes ou fonctions tenues. <p>[1] Fiabilité, motivation, aptitude au travail en équipe, sens de l'organisation, adaptabilité...</p>	<p>compétences acquises;</p> <p>(1)Fiabilité, motivation, aptitude au travail en équipe, sens de l'organisation, adaptabilité...</p>	<p><u>Amendement FO n°20 reformulé</u></p> <ul style="list-style-type: none"> les qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles (1) et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et les compétences acquises; <p>(1)Fiabilité, motivation, aptitude au travail en équipe, sens de l'organisation, adaptabilité...</p> <p>vote amendement reformulé : favorable</p> <p>amendement reformulé retenu</p>
	<p><u>Amendement CGT n°27</u></p> <p>Supprimer les deux puces :</p> <ul style="list-style-type: none"> les qualités développées (dont les qualités personnelles¹ et les compétences acquises; l'implication dans l'exercice des fonctions ; 	<p><u>Amendement CGT n°27</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>amendement non retenu</p>
	<p><u>Amendement FSU n°4</u></p> <p>Ajouter un paragraphe :</p> <p>Le ministère reconnaît, dans une recherche d'équilibre, autant les parcours variés basés sur des mobilités</p>	<p><u>Amendement FSU n°4</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p>

	<p>régulières que les parcours d'approfondissement de compétences pointues dans un domaine. Lors du processus de promotion, le dossier de promotion identifie clairement de laquelle de ces deux logiques relève la promotion.</p>	<p><u>Vote :</u></p> <p>amendement FSU n°4 reformulé</p> <p>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. Lors du processus de promotion, le dossier de promotion identifie clairement de laquelle de ces deux logiques relève la promotion.</p> <p>Vote amendement FSU n°4 reformulé : favorable</p> <p>Amendement reformulé retenu</p>
<p>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.</p>		
<p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine...) y compris sur les expériences professionnelles exercées dans le secteur privé ; 	<p><u>Amendement FO n°21</u></p> <p><i>Modifier la 1 tiret :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sur la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine, rayonnement...) y compris sur les expériences professionnelles exercées dans le secteur privé 	<p><u>Amendement FO n°21</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>Amendement retenu</p>

<p>- sur la durée des fonctions exercées ou des postes tenus</p> <p>- sur la variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°28</u></p> <p><i>Modifier la 1^{er} tiret :</i></p> <p>- sur la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine, ..) y compris sur les expériences professionnelles exercées dans le secteur privé ;</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°28</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p> <p align="center">Amendement CGT n°28 reformulé</p> <p>- sur la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine, rayonnement...) y compris sur les expériences professionnelles exercées hors du pôle ministériel</p> <p>vote amendement reformulé : favorable</p> <p align="center">amendement reformulé retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement CGT n°29</u></p> <p><i>Supprimer la 2^{ème} puce :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> sur la durée des fonctions exercées ou des postes tenus 	<p align="center"><u>Amendement CGT n°29</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u> défavorable</p> <p><u>Vote :</u> favorable</p> <p align="center">amendement non retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement FO n°22</u></p> <p><i>Modifier la 2^{ème} puce :</i></p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°22</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u> favorable</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>amendement retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement FSU n°5</u></p> <p><i>Ajouter une puce :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Sur la variété des projets ou des dossiers traités 	<p align="center"><u>Amendement FSU n°5</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>amendement retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement FO n°23 (proposition d'amendement n°4 administration)</u></p> <p><i>Ajouter une puce :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 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). Il appartient notamment aux agents mis à disposition, détachés ou en disponibilité de s'assurer qu'ils sont normalement évalués. 	<p align="center"><u>Amendement FO n°23 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec repositionnement (3 valorisation des parcours pro cf. amendement de l'administration n°4)</p> <p><u>Vote</u> :</p>
<p>La promotion du premier niveau de grade au deuxième niveau de grade prend en compte 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</p>	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°5</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>La promotion du premier niveau de grade au deuxième</p>	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°5</u></p> <p><u>Vote</u> : défavorable</p>

<p>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, ...).</p>	<p>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, ...).</p>	<p>amendement retenu</p>
<p>La liste d'aptitude permet de sélectionner les 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.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°30</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>La liste d'aptitude permet de sélectionner les la promotion des 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.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°30</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement retenu</p>
<p>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.</p>		
<p>Enfin, il sera apporté une attention toute particulière aux agents méritants en fin de carrière selon les modalités en vigueur dans les corps^[1].</p> <p>^[1]Ainsi que le 9ème 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 au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°31</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe et la note de bas de page :</i></p> <p>Enfin, il sera apporté une attention toute particulière aux agents méritants en fin de carrière selon les modalités en vigueur dans les corps^[1].</p> <p>1) Ainsi que le-9ème 7ème alinéa du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°31</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : reformulation</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement non retenu</p>

<p>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. "</p>	<p>fonctionnaires de l'Etat : "Lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis 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</p>	
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°24</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Enfin, il sera apporté une attention toute particulière aux agents méritants en fin de carrière selon les modalités en vigueur dans les corps et décrites dans les fiches techniques par corps, jointes à la note annuelle de mise en œuvre de la campagne de promotion.</p> <p>1) Ainsi que le 9ème 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 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</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°24</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>

	<p>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</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CFDT n°6 retiré</u></p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CFDT n°6</u></p> <p><u>Modifier le paragraphe :</u></p> <p>Enfin, il sera apporté une attention toute particulière dans la mesure du possible aux les agents méritants en fin de carrière doivent être promus selon les modalités en vigueur dans les corps.</p>	<p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Amendements CGT n°31, FO n°24 et CFDT n°6 reformulés</u></p> <p>Enfin, il sera apporté une attention toute particulière aux agents méritants 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'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</p> <p>vote amendement reformulé : défavorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>

	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°25</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Compte tenu des spécificités de la gestion des ouvriers des parcs et ateliers et des contractuels sous quasi-statut, des fiches annexes sont dédiées aux principes de promotions s'appliquant à ces agents.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°25</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center;">amendement FO n°25 reformulé</p> <p>Compte tenu des spécificités de la gestion des ouvriers des parcs et ateliers et des contractuels sous quasi-statut, des fiches annexes sont dédiées aux principes de promotions s'appliquant à ces agents.</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé retenu</p>
<p>B - Complément pour la catégorie A</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°26 (proposition amendements n°7 et n°8 administration)</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, l'accès de la catégorie B vers la catégorie A par la liste d'aptitude, s'appréciera en particulier à travers l'examen de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la capacité à exercer des fonctions de niveau de la catégorie A <ul style="list-style-type: none"> ◦ niveau des fonctions exercées ◦ complexité des missions et sens de l'organisation, situations d'intérim ◦ contributions apportées sur des dossiers transverses • compétences professionnelles notamment l'autonomie et la capacité à prendre des responsabilités, le management, l'animation d'équipe et/ou le pilotage de projet ; 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°26</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable mais reprise d'une partie de l'amendement dans les fiches annexes</p> <p><u>Vote</u> : défavorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • la qualité et la nature du parcours <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 • le cas échéant, la qualification de spécialiste, expert ou chercheur. • Il sera également tenu compte : • de la contribution aux actions de formation ; • de l’enrichissement des compétences collectives ; • de l’investissement personnel pour se former, notamment des formations diplômantes. 	
<p>Au-delà des critères énumérés ci-dessus, les promotions prennent en compte des critères spécifiques aux différents niveaux.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°27</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Au-delà des critères communs énumérés ci-dessus, les promotions prennent en compte des critères spécifiques aux différents niveaux.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°27</u></p> <p><u>Avis de l’administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
<p>La promotion du 2ème au 3ème niveau de grade (et dès la promotion du 1er au 2ème niveau de grade pour les corps d’encadrement supérieur, IPEF, AC et AUE) 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</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°28</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>La promotion du 2ème au 3ème niveau de grade (et dès la promotion du 1er au 2ème niveau de grade pour les corps d’encadrement supérieur, IPEF, AC et AUE) – 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</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°28</u></p> <p><u>Avis de l’administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>

	fonctions d'un niveau supérieur.	
	<p align="center"><u>Amendement FO n°29</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>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). Il appartient notamment aux agents mis à disposition, détachés ou en disponibilité de s'assurer qu'ils sont normalement évalués.</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°29</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable mais repositionné</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p align="center">Amendement reformulé et repositionné (A-critère communs, ajout d'une 4ème puce dans l'analyse de la qualité du parcours)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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). Il appartient notamment aux agents mis à disposition, détachés ou en disponibilité de s'assurer qu'ils sont normalement évalués. <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p align="center">amendement reformulé retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement FO n°30</u></p> <p><i>Ajouter 2 paragraphes :</i></p> <p>Le cas échéant, la période de préparation d'une thèse de doctorat soutenue ou la période de formation complémentaire par rapport à la formation initiale statutairement requise (année supplémentaire d'études de</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°30 retiré (pris en compte dans les annexes)</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :</p>

	<p>spécialisation, double diplôme d'ingénieur, double cursus architecte, volontariat international en entreprise) est prise en considération.</p> <p>Pour les agents en parcours de spécialiste, expert ou chercheur, les comités d'évaluation scientifique et technique de domaine et le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche (CESAAR) apportent un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur (notamment si l'agent est habilité à diriger des recherches, le cas échéant). Cet éclairage s'effectue au cours d'évaluations régulières en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents et leur degré d'expertise. Les agents proposés dont l'activité a significativement évolué depuis leur dernière évaluation, peuvent faire l'objet d'un nouvel examen par l'un des comités à la demande de leur chef de service ou de leur propre initiative.</p>	<p><u>Vote :</u></p>
<p>Pour certains corps de catégorie A, deux voies privilégiées d'accès au troisième niveau de grade cohabitent. La première dite « vivier 1 » est généralement ouverte notamment 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°6</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Pour certains corps de catégorie A, deux ou trois voies d'accès au troisième niveau de grade cohabitent. La première dite « vivier 1 » est généralement ouverte notamment 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°6</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote :</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°6 reformulé</u></p> <p>Pour certains corps de catégorie A, trois voies d'accès au 3ème niveau de grade cohabitent. La première, dite vivier 1- est généralement ouverte à partir de 6 ans de détachement sur un ou des emplois fonctionnels. La 2ème - dite vivier 2- s'ouvre pour sa part à partir de 8 ans d'exercice de fonctions</p>

		listées par arrêté. La 3ème – dite vivier 3 - s'adresse aux agents justifiant d'une expérience professionnelle significative. Vote amendement reformulé : favorable amendement formulé retenu
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.	<u>Amendement FSU n°7</u> <i>Modifier le paragraphe :</i> Pour le vivier 3, une attention particulière pourra-être 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.	<u>Amendement FSU n°7 retiré</u> <u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation <u>Vote :</u> <u>Amendement FSU n°7 reformulé</u> Pour les viviers 2 et 3, une attention particulière pourra-être 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. Vote amendement FSU n°7 reformulé : favorable Amendement reformulé retenu
Au-delà des critères communs énumérés ci-dessus, les promotions au sein de la catégorie A prennent en compte des critères spécifiques aux différents niveaux.	<u>Amendement FO n°31</u> <i>Supprimer le paragraphe :</i>	<u>Amendement FO n°31</u>

	<p>Au-delà des critères communs énumérés ci-dessus, les promotions au sein de la catégorie A prennent en compte des critères spécifiques aux différents niveaux.</p>	<p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°32</u></p> <p><i>Ajouter 3 paragraphes :</i></p> <p>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.</p> <p>En ce qui concerne l'avancement à une classe exceptionnelle ou à un échelon spécial au sein du 3^o 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'Etat 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.</p> <p>La situation des agents détachés sur emplois fonctionnels s'examine au cas par cas. Compte tenu de la gestion du corps des IPEF par deux ministères, des critères spécifiques sont précisés dans une fiche annexe, afin d'assurer la cohérence de traitement des dossiers des agents.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°32</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable reformulé et repris en partie dans les annexes</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center;">Amendement FO n°32 reformulé</p> <p>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.</p> <p>En ce qui concerne l'avancement à une classe exceptionnelle ou à un échelon spécial au sein du 3^o 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'Etat 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.</p> <p>La situation des agents détachés sur emplois fonctionnels</p>

		<p>s'examine au cas par cas. Compte tenu de la gestion du corps des IPEF par deux ministères, des critères spécifiques sont précisés dans une fiche annexe, afin d'assurer la cohérence de traitement des dossiers des agents.</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé retenu</p>
<p>C - Complément pour la catégorie B</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la capacité à exercer des fonctions de la catégorie supérieure • l'exercice de fonctions de 1er niveau en 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 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°8</u></p> <p><i>Modifier 2 puces :</i></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la capacité à exercer des fonctions de la catégorie supérieure de la catégorie B • l'exercice de fonctions de 1er niveau en catégorie B 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 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°8</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
<p>Ces critères sont appréciés notamment par les comptes rendus d'entretien professionnel annuels.</p> <p>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.</p>		

	<p align="center"><u>Amendement FO n°33 (modifié le 26/8/2020)</u> <u>(proposition amendement n°3 et proposition amendement n°10 de l'administration)</u></p> <p><i>Ajouter :</i></p> <p>Les agents proposés pour l'accès à la catégorie B doivent justifier d'une solide expérience professionnelle.</p> <p>La liste d'aptitude doit être ventilée par spécialité. Le corps d'origine détermine la filière dans la catégorie B.</p> <p>La nature des fonctions exercées en catégorie B détermine la spécialité d'accueil au sein du corps de promotion (B) plus que la spécialité au sein du corps d'appel (C). Ce n'est pas le corps d'origine qui définit la spécialité d'accueil mais la nature du poste tenu en catégorie B.</p> <p>Avancement au choix du 1er niveau au 2ème niveau et du 2ème niveau au 3ème niveau de la catégorie B :</p> <p>Critères communs : Les agents proposés devront avoir montré des capacités professionnelles sur plusieurs postes au sein de la catégorie B ou par l'approfondissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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...) • la capacité de l'agent à exercer des fonctions à un plus haut niveau d'autonomie et de responsabilité, • la qualité du parcours professionnel au travers des postes tenus, • les compétences et la capacité d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel. • d'un domaine ayant conduit à se diversifier ou à se spécialiser pour les agents relevant des 	<p align="center"><u>Amendement FO n°33</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable mais repris dans les annexes</p> <p><u>Vote amendement FO n°33</u> : défavorable</p> <p align="center">Amendement non retenu</p>
--	--	---

spécialités d'administration ou de technique générale (budget/finances, comptabilité/marchés publics, juridique, RH, environnement, urbanisme...).l'analyse des dossiers des agents proposés selon les critères ci-après.

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

La spécialisation ou l'expertise pourra le cas échéant être reconnue par un des comités de domaine opérant sous le pilotage de la Direction 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 ...).

Pour le corps des TSDD la promotion au grade supérieur est permise au titre du tableau des retraitables au grade supérieur (TRGS).

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

En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, le deuxième niveau de grade de la catégorie B étant un déroulement de carrière,l'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie B constituent les éléments d'appréciation.

Les propositions d'agents ayant accédé au 1er 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 ne saurait pour autant constituer un obstacle à une promotion ultérieure.

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

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
- 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 pour les managers d'équipe.

Pour les agents dont le cursus correspond à celui d'un spécialiste ou d'un expert, dans leur domaine et notamment dans le réseau scientifique et technique, les comités de domaine apportent, au cours d'évaluations régulières, en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents et leur degré d'expertise, un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur.

	<p>L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie B constituent des éléments complémentaires d'appréciation.</p> <p>L'ancienneté détenue au 2ème niveau de grade ainsi que, le cas échéant la voie d'accès ayant permis d'y accéder peuvent constituer des éléments d'appréciation complémentaires (en cas de coexistence de plusieurs voies d'accès au 2ème niveau, les propositions des agents promus par voie de sélection professionnelle pourront être examinées de manière privilégiée, l'accès au 2ème niveau par la voie du choix ne pouvant pour autant constituer un obstacle à une promotion ultérieure).</p>	
<p>D - Complément pour la catégorie C</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°34</u></p> <p><i>Ajouter :</i></p> <p>Préambule : Le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 modifié par le décret n° 2016-1084 du 3 août 2016 ont modifiés l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique d'État. Ces nouvelles structures comportent 2 ou 3 grades, dotés de nouvelles échelles indiciaires de rémunérations dénommées C1, C2 et C3 pour la plus élevée.</p> <p>Avancement de l'échelle C1 à l'échelle C2 en catégorie C</p> <p>L'avancement de C1 à C2 ne concerne que les corps à 3 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 (c'est le cas des corps des ATAE, des SGM et des PETPE), soit par combinaison des deux premières modalités (corps des AAAE).</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°34</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable mais reprise en partie dans les annexes</p> <p><u>Vote</u> : défavorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>

L'accès au second 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 au travers de l'entretien professionnel et des compétences acquises :

- capacité à la prise de décision
- de la participation à la vie collective de la structure par la participation à la formation interne à l'action sociale et en tant qu'interlocuteur social, représentant du personnel

L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture de l'ancienneté dans le grade, le corps et la fonction publique et une attention particulière sera accordée à la situation des agents en fin de carrière.

Avancement de l'échelle C2 à l'échelle C3 en catégorie C

Les corps des ETST et des dessinateurs ont la particularité de ne comporter que 2 grades.

L'avancement de C2 à C3 s'opère par la voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par tableau d'avancement et par combinaison du tableau d'avancement et d'un concours professionnel pour ce qui concerne les PETPE.

Il est précisé que les chefs d'équipe d'exploitation principaux des travaux publics de l'Etat sont chargés de tâches spécifiques comportant soit l'encadrement des agents d'exploitation des travaux publics de l'Etat soit l'exploitation d'ouvrages importants ou complexes.

L'accès au troisième niveau de grade en catégorie C, pour

	<p>les agents répondant aux conditions statutaires requises, s'appréciera en particulier à travers l'examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées dans les postes occupés ou les fonctions tenues • des résultats obtenus (appréciations générales des entretiens professionnels) • de la participation à la vie collective de la structure par la participation à la formation interne, à l'action sociale et en tant qu'interlocuteur social, représentant du personnel • de l'ancienneté dans le grade, le corps et la fonction publique <p>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.</p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation issue des entretiens professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • capacité à la prise de décision • capacité à encadrer une équipe pour les managers d'équipe (PETPE) • de la participation à la vie collective de la structure par la participation à la formation interne à l'action sociale et en tant qu'interlocuteur social, représentant du personnel 	
<p>Les avancements de grades au sein de la catégorie C s'apprécieront au travers de l'analyse de la valeur professionnelle :</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°32</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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 :</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°32</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>

	<p align="center"><u>Amendement FO n°35</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Les avancements de grades au sein de la catégorie C s'apprécieront au travers de l'analyse de la valeur professionnelle. L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle sur l'ancienneté dans le grade, le corps et la fonction publique et une attention particulière sera accordée à la situation des agents en fin de carrière</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°35</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : défavorable</p> <p align="center">amendement non retenu</p>
<ul style="list-style-type: none"> • qualités développées, • compétences acquises, • autonomie, capacité à s'organiser, • capacité à interagir, en interne et en externe, • capacité à la prise de décision, • capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information, • capacité le cas échéant à encadrer une équipe – passage de C2 vers C3 -, • la participation à la vie collective de la structure, • l'implication dans l'exercice des fonctions, 	<p align="center"><u>Amendements CGT n°33 et FO n°36</u></p> <p><i>Supprimer des puces :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • qualités développées, • compétences acquises, • autonomie, capacité à s'organiser, • capacité à interagir, en interne et en externe, • capacité à la prise de décision, • capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information, • capacité le cas échéant à encadrer une équipe – passage de C2 vers C3 -, • la participation à la vie collective de la structure, • l'implication dans l'exercice des fonctions, <p align="center"><u>Amendement FSU n°9</u></p> <p><i>Supprimer 2 puces :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • capacité à la prise de décision, • capacité le cas échéant à encadrer une équipe – passage de C2 vers C3 -, 	<p align="center"><u>Amendements CGT n°33 et FO n°36</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : reformulation</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center"><u>Amendement FSU n°9 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :</p> <p><u>Vote</u> :</p>

		<p align="center"><u>Amendements CGT n°33, FO n°36 et FSU n°9 reformulés</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● qualités développées, ● compétences acquises, ● autonomie, capacité à s'organiser, ● capacité à interagir, en interne et en externe, ● capacité à la prise de décision, ● capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information, ● passage de C2 vers C3 : capacité à encadrer une équipe ● la participation à la vie collective de la structure, participation à la formation interne ● l'implication dans l'exercice des fonctions ● la participation à l'action sociale et en tant qu'interlocuteur social, représentant du personnel <p>vote amendement reformulé : favorable</p> <p align="center">Amendement formulé retenu</p>
<ul style="list-style-type: none"> • • 		
<p>et également au travers de l'analyse de la qualité du parcours qui s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés et de leur durée 	<p align="center"><u>Amendement CGT n°34</u></p> <p><i>Modifier une puce :</i></p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°34</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p>

<ul style="list-style-type: none"> de la variété des environnements (hiérarchiques, géographique, employeurs, services déconcentrés, administration centrale interlocuteurs...); 	<ul style="list-style-type: none"> de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés et de leur durée 	<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
<p>Il sera enfin tenu compte de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté dans le grade et dans le corps.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendements CGT n°35 et FO n°38</u></p> <p><i>Supprimer le paragraphe :</i></p> <p>Il sera enfin tenu compte de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté dans le grade et dans le corps.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendements CGT n°35 et FO n°38</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°36</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Des moyens de formation seront mis en place par le pôle ministériel afin que chaque agent puisse acquérir et développer ses qualifications et compétences pour accéder au grade supérieur</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°36</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec légère reformulation</p> <p style="text-align: center;">Amendement légèrement reformulé</p> <p>Des moyens de formation seront 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</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p>

		amendement retenu
E - Critères communs et spécifiques pour chaque type de promotion.	<u>Amendement UNSA n°1</u> <i>Ajouter un paragraphe :</i> 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	<u>Amendement UNSA n°1</u> <u>Avis de l'administration</u> : favorable <u>Vote</u> : défavorable amendement retenu
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.	<u>Amendement FO n°39</u> <i>Supprimer le paragraphe :</i> 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.	<u>Amendement FO n°39</u> <u>Avis de l'administration</u> : défavorable <u>Vote</u> : favorable amendement non retenu
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 de la DRH.	<u>Amendement CGT n°37</u> <i>Modifier le paragraphe :</i> Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs	<u>Amendement CGT n°37</u> <u>Avis de l'administration</u> :

	<p>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 de la DRH et aux agents n'ayant pas accès.</p>	<p><u>Vote :</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°37 reformulé</u></p> <p>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 de la DRH ministériel. Les chefs de service veillent à en informer les agents qui n'auraient pas accès à l'intranet.</p> <p>Vote : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°40</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Comme évoqué ci-avant, elles précisent également, pour chaque corps, les dispositifs spécifiques applicables aux agents en fin de carrière.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°40</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote :</u> favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>
<p>5 – Le processus de promotion</p> <p>5.1. Les acteurs et leurs rôles</p> <p>5.1.1. Les chefs de service</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°38</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Les chefs de service sont informés par la DRH des listes des agents promouvables (avec les données relatives à la</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°38</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p>

<p>Les chefs de service sont informés par la DRH des listes des agents promouvables ; la DRH les communique également aux organisations syndicales représentatives du ministère.</p>	<p>carrière des agents à savoir les dates d'entrée dans la Fonction publique, dans le ministère, dans le corps, dans le grade, dans l'échelon, les éventuelles interruptions de carrières, la position administrative ainsi que la date de naissance et le genre) ; la DRH les communique également aux organisations syndicales représentatives du ministère.</p>	<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°38 reformulé</u></p> <p>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, le grade et dans la mesure du possible les interruptions de carrière). La DRH les communique également aux organisations syndicales représentatives du ministère.</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
<p>Les chefs de service proposent la promotion de leurs agents au vu des points de référence 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 points de référence. 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°10</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Les chefs de service proposent, en concertation avec les niveaux hiérarchiques intermédiaires, la promotion de leurs agents au vu des points de référence 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 points de référence 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°10</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>

	<p align="center"><u>Amendement UNSA n°2</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>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.</p>	<p align="center"><u>Amendement UNSA n°2</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">Amendement retenu</p>
<p>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 sur la base d'éléments factuels et objectifs.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°39</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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. Ces informations feront l'objet d'une note aux agents et à tous les agents promouvables dès la publication des résultats par la DRH sur la base d'éléments factuels et objectifs.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°39</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote amendement CGT n°39</u>: favorable</p> <p align="center"><u>Amendements CGT n°39 et UNSA n°4 reformulés</u></p> <p>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 de leurs classements au sein du service d'affectation et également s'ils ont été retenus par l'harmonisateur ou non et avec quel classement 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 une mobilité.</p> <p>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</p>

		<p><i>l'agent</i></p> <p>vote amendement reformulé: défavorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°3</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Les chefs de service sont les interlocuteurs privilégiés des agents concernés. Ainsi, ils veilleront à <i>devront</i> informer les agents de leur proposition ou de leur non proposition et le cas échéant de leurs classements au sein du service d'affectation sur la base d'éléments factuels et objectifs.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°3 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p>
<p>Lors de l'entretien annuel d'évaluation 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 d'évaluation</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°40</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Lors de l'entretien annuel d'évaluation 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 <i>en obligeant les supérieurs hiérarchiques à les réaliser.</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°40</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u> défavorable</p> <p><u>Vote :</u> favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°11</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Lors de l'entretien annuel d'évaluation <i>professionnel</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°11</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u> favorable</p>

	<p>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 d'évaluation d'un entretien professionnel dans un calendrier compatible avec le calendrier des promotions .</p>	<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°41</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Si un agent promouvable n'a pas pu bénéficier d'un entretien annuel d'évaluation, il est proposé par l'harmonisateur et par la DRH.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°41</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement non retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°41</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Par ailleurs, l'agent est explicitement informé de la confirmation de la proposition de son dossier par son service, lors du lancement du processus de promotions, afin qu'il ou elle puisse initier un contact avec l'harmonisateur, le cas échéant.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°41</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>
<p>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</p>		

<p>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.</p>		
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°4</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Les chefs de services communiquent aux organisations syndicales représentatives la liste et le classement arrêté par leur soin</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°4</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote amendement UNSA n°4</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé CGT n°39 et UNSA n°4 retenu</p>
<p>5.1.2. Les harmonisateurs</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°12</u></p> <p><i>Insertion d'un tableau indiquant les harmonisateurs par catégorie et par service</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°12</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA d)</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>5.1.2. Les harmonisateurs-responsables de</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA d) retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :</p>

	<p>l'harmonisation</p>	<p><u>Vote :</u></p>
<p>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, à modifier un classement initial. Ils en informent alors le chef ou la cheffe de service concerné.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°42</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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 à modifier un classement initial. Ils en informent alors le chef ou la cheffe de service concerné qui informera l'agent de ce changement éventuel.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°42</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">Amendement retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement FSU n°13</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Les harmonisateurs définis dans le tableau ci-dessus , 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 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 .</p>	<p align="center"><u>Amendement FSU n°13</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p align="center">amendement FSU n° 13 reformulé</p> <p>Les harmonisateurs définis dans le tableau ci-dessus , 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 de non-</p>

		<p>respect des présentes LDG à modifier un classement initial. Ils en informent alors le chef ou la cheffe de service concerné .</p> <p>Vote amendement FSU n°13 reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°42</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Dans un objectif constructif de transparence, l'administration informe les agents proposés de la remontée de leur dossier par l'harmonisateur.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°42</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>
<p>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 ».</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°14</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Les harmonisateurs veilleront en établissant leurs interclassements à ce que la répartition des femmes et des hommes promouvables constatée dans les corps et grades</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°14</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> :</p>

	<p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Amendement FSU n°14 reformulé</p> <p>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.</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé retenu</p>
<p>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.</p>		
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°5</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Les harmonisateurs doivent communiquer aux chefs de service la liste et le classement arrêtés par leurs soins</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°5</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°6</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°6</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p>

	<p>Pour les corps à gestion déconcentrée, les harmonisateurs assureront également un retour de la campagne de promotion à destination des organisations syndicales représentatives aux fins d'information</p>	<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>Amendement non retenu</p>
<p>Ils assureront un retour 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 de catégorie A par les harmonisateurs.</p>	<p><u>Amendement FO n°43 (modifié le 26/8/2020)</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Ils assureront un retour systematique 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 de catégorie A par les harmonisateurs notamment pour les agents en poste hors du ministère</p>	<p><u>Amendement FO n°43 (modifié le 26/8/2020)</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>Amendement retenu</p>
	<p><u>Amendement FSU n°15</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Ils assureront un retour 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 de catégorie A par les harmonisateurs.</p>	<p><u>Amendement FSU n°15 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :</p> <p><u>Vote</u> :</p>
	<p><u>Amendement UNSA e)</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p>	<p><u>Amendement UNSA e)</u></p>

	<p>Ils assureront un retour 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 sera directement fait aux agents de catégorie A par les harmonisateurs.</p>	<p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement non retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°44</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>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 l'année suivante.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°44</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
Les harmonisateurs veillent au nombre de propositions de promotion formulées par les chefs de service.		
5.1.3. La DRH	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°7</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>En amont de l'exercice de promotion, la DRH communique aux organisations syndicales représentatives la liste globale nationale définitive des propositions ordonnées par ZGE.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°7</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement non retenu</p>
Elle sollicite le 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.	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°16</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>E La DRH sollicite le MACP pour obtenir son accord</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°16</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p>

	<p>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.</p>	<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>
<p>Elle porte à la connaissance des organisations syndicales les taux de promotions qui seront appliqués.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°43</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Elle porte à la connaissance des organisations syndicales les taux de promotions qui seront appliqués (Tableau d'avancement, examen professionnel, concours professionnel).</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°44</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>La part des postes attribués pour un TA et pour un examen pro ou un concours (pour un même grade) sera renseignée (idem si « TA classique » et « TA déprécarisation» - c.f. adjoints administratifs)</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°43</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°44</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Amendements CGT n°43 et 44 reformulés</u></p> <p>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.</p> <p>Vote amendements reformulés ; favorable</p> <p style="text-align: center;">amendements formulés retenus</p>
<p>La DRH veille à une répartition équilibrée entre</p>		

<p>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.</p>		
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°45</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Elle informe les services à effectifs réduits qu'un « quota » de postes leur est réservé (examen pluriannuel réalisé) et elle s'assure que des propositions sont bien faites chaque année. Si tel n'est pas le cas, elle se charge de relancer les services concernés.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°45 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°45 reformulé</u></p> <p>Elle s'assure que tous les services employeurs concernés s'inscrivent dans l'exercice de promotion en particulier ceux à effectifs réduits.</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement reformulé retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°45</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Ces points de vigilance ne sauraient pour autant se limiter à l'application de méthode de quotas par harmonisateur puis par service, qui nuirait au dynamisme des parcours des agents et serait contraire à l'égalité de traitement des agents dont le dossier serait proposé.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°45 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p>

<p>La DRH répartit pour chaque processus de promotion le nombre minimum de promotions possibles par harmonisateur-harmonisatrice. 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°46</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>La DRH répartit pour chaque processus de promotion le nombre minimum de promotions possibles par harmonisateur-harmonisatrice. 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°46</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
<p>La DRH constitue et arrête la liste globale nationale définitive 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°8</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°8</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
<p>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.</p> <p>A la fin du processus, la DRH, ou l'autorité de nomination déconcentrée, établit et publie la liste des agents inscrits.</p>		

	<p align="center"><u>Amendement FSU n°17</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>La DRH propose un parcours de formation adapté au changement de corps ou de grade</p>	<p align="center"><u>Amendement FSU n°17</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement non retenu</p>
<p>5.1.4. Les agents</p> <p>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.</p> <p>En complément, les agents peuvent également solliciter le réseau de conseil à l'agent rappelé ci-dessous.</p>		
<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • gracieux s'il est formé auprès de l'autorité qui a pris la décision • hiérarchique s'il est adressé à la personne qui est au-dessus de l'autorité qui a pris la décision 	<p align="center"><u>Amendement FSU n°18</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • gracieux s'il est formé auprès de l'autorité qui a pris la décision • hiérarchique s'il est adressé à la personne qui est au-dessus au supérieur hiérarchique de l'autorité qui a pris la décision 	<p align="center"><u>Amendement FSU n°18</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement retenu</p>

<p>Il est rappelé que la publication du tableau vaut, pour ceux qui n’y figurent pas, décision de non promotion.</p> <p>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 naissance de la décision implicite de rejet.</p> <p>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.</p>		
<p>5.2. Accompagnement et conseil aux agents</p> <p>5.2.1. L’administration</p> <p>L’administration met à disposition un réseau de conseil aux agents</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) 		

<p>5.2.2. Les représentants du personnel</p> <p>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.</p>		
<p>L'administration centrale met 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°46</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>L'administration centrale met 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 envoyé par mail mentionnant ainsi le nom de l'émetteur.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°46</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement non retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°9</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°9</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°47</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°47</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p>

	<p>L'administration informe les représentants du personnel avant publication des résultats des suites données aux cas signalés. Les suites envisagées doivent être motivées afin qu'une expression contradictoire des représentants du personnel puisse être exprimée avant la décision finale. Pour cet échange, le nom d'un interlocuteur de la DRH doit être communiqué.</p>	<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>Amendement non retenu</p> <p>Amendement CGT n°47 reformulé</p> <p>Dans la mesure du possible, l'administration informe les représentants du personnel avant publication des résultats des suites données aux cas signalés. Les suites envisagées doivent être motivées afin qu'une expression contradictoire des représentants du personnel puisse être exprimée avant la décision finale. Pour cet échange, le nom d'un interlocuteur de la DRH doit être communiqué.</p> <p>Vote amendement reformulé : défavorable</p> <p>Amendement reformulé CGT n° 47 non retenu</p>
<p>5.3. Le processus de nomination</p> <p>5.3.1. Les nominations</p> <p>Les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement établis par la DRH sont publiés sur l'intranet 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. Ces publications constituent les décisions de promotions ou de non-promotions évoquées dans le paragraphe 5.1.4.</p>	<p><u>Amendement FO n°47</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement établis par la DRH sont publiés sur l'intranet 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.</p>	<p><u>Amendement FO n°47</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>amendement retenu</p>

	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°48</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Pour chaque type de promotion, les annexes à la note annuelle de mise en oeuvre de la campagne de promotions fixent la date prévisionnelle de publication des nominations sur l'espace numérique des ministères.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°48</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°48 reformulé</u></p> <p><i>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.</i></p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement formulé retenu</p>
<p>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.</p>		
<p>5.3.2. La concrétisation des promotions</p> <p>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.</p>		

<p>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.</p>		
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°19</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FSU n°19</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
<p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°49</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°49</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°50</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>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</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°50</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p>

	<p>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 sur l'examen ultérieur du parcours en vue de l'accès au 3e niveau de grade.</p>	<p>Amendement retenu</p>
<p>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.</p>	<p><u>Amendement FSU n°20</u></p> <p><i>Supprimer le paragraphe :</i></p> <p>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 également faire acte de candidature à la mobilité au sein ou hors du service pour valoriser leur promotion et enrichir leur expérience.</p>	<p><u>Amendement FSU n°20</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p>amendement FSU n°20 reformulé</p> <p>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 également faire acte de candidature à la mobilité au sein ou hors du service pour valoriser leur promotion et enrichir leur expérience.</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p>Amendement reformulé retenu</p>
	<p><u>Amendement CGT n°48</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe :</i></p> <p>Pour les agents de catégorie C pouvant accéder à la promotion de catégorie B, une simulation préalable sera effectuée afin de connaître si il ou elle ne subit pas une</p>	<p><u>Amendement CGT n°48</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation</p> <p><u>Vote</u> :</p>

	<p>inversion de carrière et une perte de rémunération, si c'est le cas, il aura la possibilité de refuser la promotion.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°48 reformulé</u></p> <p>Pour les agents de catégorie C pouvant accéder à la promotion en catégorie B, une simulation préalable sera effectuée, afin de connaître si il ou elle ne subit pas une inversion de carrière et une perte de rémunération 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</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
<p>Pour les agents promus en catégorie A par liste d'aptitude, la règle reste la mobilité fonctionnelle, structurelle ou géographique, sauf lorsqu'ils occupent déjà un poste correspondant au niveau de responsabilité de leur nouveau corps depuis moins de 4 ans. Un élargissement des missions pourra alors être opéré par le chef ou la cheffe de service.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°51</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Pour les agents promus en catégorie A par liste d'aptitude, la règle reste la mobilité fonctionnelle, structurelle ou géographique, sauf lorsqu'ils occupent déjà un poste correspondant au niveau de responsabilité de leur nouveau corps depuis moins de 4 ans. Un auquel cas 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°51</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p> <p style="text-align: center;">Amendement FO n° 51 reformulé</p> <p>Pour les agents promus en catégorie A par liste d'aptitude, la règle reste la mobilité fonctionnelle, structurelle ou géographique, sauf lorsqu'ils occupent déjà un poste</p>

		<p>correspondant au niveau de responsabilité de leur nouveau corps depuis moins de 4 ans auquel cas 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.</p> <p>Vote amendement reformulé : défavorable</p> <p>amendement non retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement FSU n°21</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Pour les agents promus en catégorie A par liste d'aptitude, la règle reste la mobilité fonctionnelle, structurelle ou géographique, sauf lorsqu'ils occupent déjà un poste correspondant au niveau de responsabilité de leur nouveau corps depuis moins de 4 ans. Un élargissement des missions pourra alors être opéré par le chef ou la cheffe de service.</p>	<p align="center"><u>Amendement FSU n°21</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p align="center">Amendement non retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°6</u></p> <p><i>Modifier le paragraphe :</i></p> <p>Pour les agents promus en catégorie A par liste d'aptitude, la règle reste la mobilité fonctionnelle ou structurelle ou géographique, sauf lorsqu'ils occupent déjà un poste correspondant au niveau de responsabilité de leur nouveau corps depuis moins de 4 ans. Un élargissement des missions pourra alors être opéré par le chef ou la cheffe de service.</p>	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°6</u></p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">Amendement retenu</p>

<p>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.</p>		
<p>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.</p> <p>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.</p>		
<p>ANNEXE 1 – Périmètre d'application des lignes directrices de gestion du MTES/MCTRCT</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°49</u></p> <p style="text-align: center;"><i>Supprimer les OPA du périmètre des LDG.</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°49</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>
<p>ANNEXE 2 - Liste des établissements publics dont les lignes directrices de gestion doivent être compatibles avec les présentes lignes directrices de gestion</p>		
<p>ANNEXE 3 – Fiches annexes LDG promotion</p>		

<p>Changement de corps par la voie de la liste d'aptitude (LA)</p> <p>Avancement de grade au choix au sein d'un corps (TA)</p> <p>Promotion et avancement des agents exerçant une activité syndicale</p>		
<p>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)</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°52</u></p> <p><i>Supprimer l'annexe.</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°52</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement non retenu</p>
<p><u>Rappel des critères communs.</u> 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.</p>		
<p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) et des 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). 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°50</u></p> <p><i>Supprimer 2 puces :</i></p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) et des 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). 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°50</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : reprise formulation amendement reformulé FO n°20</p> <p><u>Vote Amendement CGT n°50</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°20 reformulé</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • les qualités développées (dont les qualités

		<p>professionnelles individuelles-et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et les compétences acquises;</p> <p>vote amendement reformulé : favorable</p> <p>amendement reformulé retenu</p>
<p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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...). 		
<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur <ul style="list-style-type: none"> 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 l'autonomie et la capacité à prendre des responsabilités <ul style="list-style-type: none"> réactivité et adaptabilité prise d'initiative 	<p><u>Amendement de l'administration n°7</u></p> <p><i>Ajouter une puce (reprise de l'amendement FO n°26 dans Complément pour la catégorie A) après « la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur »</i></p> <ul style="list-style-type: none"> la capacité d'animation d'équipe et/ou de pilotage de projet 	<p><u>Amendement de l'administration n°7</u></p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>amendement retenu</p>
<ul style="list-style-type: none"> la qualité et la nature du parcours <ul style="list-style-type: none"> ✓ enjeux liés à minima aux deux derniers 		

<ul style="list-style-type: none"> 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 		
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement de la CFDT n°7</u></p> <p><i>Compléter la puce :</i></p> <p>Une note spécifique viendra préciser les conditions de labellisation des fonctions d'expertise hors du champ des « comités des domaines ».</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement de la CFDT n°7 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote amendement CFDT n°7 :</u></p> <p style="text-align: center;">Amendement CFDT n°7 reformulé</p> <p>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.</p> <p>vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement formulé retenu</p>
	<u>Amendement de l'administration n°8</u>	<u>Amendement de l'administration n°8</u>

	<p><i>Compléter la puce (reprise de l'amendement FO n°26 dans Complément pour la cat A) :</i></p> <p>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.</p>	<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>amendement retenu</p>
<p>L'ancienneté et le mode d'accès au grade détenu pourront également constituer des éléments complémentaires d'appréciation.</p> <p>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.</p> <p>Il pourra également être tenu compte de l'ancienneté sur le poste tenu lors de l'établissement des propositions.</p> <p>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.</p> <p>Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national.</p> <p>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</p>		

constatée dans les corps et grades viviers correspondants dans leurs périmètres respectifs.		
<p>Annexe LDG « promotion » Éléments d'appréciation et de priorisation</p> <p>1.2. Accès à la catégorie B par la voie de la liste d'aptitude (LA de C en B)</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°53</u></p> <p><i>Supprimer l'annexe.</i></p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°53</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement non retenu</p>
<p><u>Rappel des critères communs</u></p> <p>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.</p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) 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). <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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...). 	<p align="center"><u>Amendement CGT n°51</u></p> <p><i>Modifier de la façon suivante :</i></p> <p><u>Rappel des critères communs.</u></p> <p>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.</p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) 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). <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés (posture, domaine...) ; • de la durée des fonctions ou des postes ; 	<p align="center"><u>Amendement CGT n°51</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : reformulation</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement non retenu</p> <p align="center">Amendement CGT n° 51 reformulé</p> <p><u>Rappel des critères communs.</u></p> <p>L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle.</p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel

	<ul style="list-style-type: none"> • de la variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...). • la capacité de l'administration d'avoir donné tous les moyens à l'agent pour qu'il ou elle accède à la formation pour acquérir qualifications et compétences pour assurer les missions publiques statutaires liées à son grade 	<p>annuel et les compétences acquises;</p> <ul style="list-style-type: none"> • de l'implication dans l'exercice des fonctions ; • des résultats obtenus sur les différents postes ou fonctions tenues (appréciations générales des entretiens d'évaluation). <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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...). <p>vote amendement reformulé : défavorable</p> <p>amendement formulé retenu</p>
<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la capacité à exercer des fonctions de la catégorie supérieure <ul style="list-style-type: none"> ○ exercice de fonctions de 1^{er} niveau en 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 <p>Ces critères sont appréciés notamment au travers des compte-rendus d'entretien professionnel.</p>	<p><u>Amendement de l'administration n°9</u></p> <p><i>Modifier 2 puces :</i></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la capacité à exercer des fonctions de la catégorie supérieure B <ul style="list-style-type: none"> ○ exercice de fonctions de 1^{er} niveau en 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 	<p><u>Amendement de l'administration n°9</u></p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>amendement retenu</p>

<p>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.</p>	<p>Ces critères sont appréciés notamment au travers des compte-rendus d'entretien professionnel.</p> <p>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.</p>	
<p>Les agents proposés pour l'accès à la catégorie B doivent justifier d'une solide expérience professionnelle et pouvoir exercer pendant une durée au moins équivalente à celle requise pour progresser d'au moins un échelon à l'issue du reclassement en catégorie B.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°52</u></p> <p><i>Supprimer</i></p> <p>Les agents proposés pour l'accès à la catégorie B doivent justifier d'une solide expérience professionnelle et pouvoir exercer pendant une durée au moins équivalente à celle requise pour progresser d'au moins un échelon à l'issue du reclassement en catégorie B.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°52</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
<p>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).</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement de l'administration n°10</u></p> <p><i>Modifier (intégration de l'amendement FO n°33 reformulé) :</i></p> <p>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).</p> <p>La liste d'aptitude est ventilée par spécialités ; la nature des fonctions exercées au sein du corps d'appel (catégorie C) détermine la spécialité d'accueil au sein du corps de promotion (catégorie B), plus que la spécialité au sein du corps d'appel (Catégorie C)</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement de l'administration n°10 retiré</u></p> <p><u>Vote</u> :</p>
<p>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</p>		

<p>d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national.</p> <p>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.</p>		
<p>2 - Avancement au choix au sein d'un corps (TA) Annexe LDG « promotion » Éléments d'appréciation et de priorisation</p> <p>CORPS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°54</u></p> <p align="center"><i>Supprimer le titre</i></p> <p align="center">2 – Avancement au choix au sein d'un corps (TA)</p> <p align="center">Annexe LDG « promotion » Éléments d'appréciation et de priorisation CORPS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°54</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement non retenu</p>
<p>2.1. Avancement au choix dans le corps des IPEF 1- Règles générales</p> <p>L'avancement repose sur l'évaluation du parcours professionnel et de la capacité à remplir avec succès 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.</p> <p>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'équité de traitement de tous les agents statutairement promouvables.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°53</u></p> <p align="center"><i>Supprimer :</i></p> <p>1- Règles générales L'avancement repose sur l'évaluation du parcours professionnel et de la capacité à remplir avec succès 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</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°53</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote amendement CGT n°53</u> : favorable</p> <p align="center">Amendement retenu</p>

	prises en compte pour assurer l'équité l'égalité de traitement de tous les agents statutairement promouvables.	
<p>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.</p> <p>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 du développement durable, et le RAPS 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 du développement durable. 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.</p> <p>En cas de perspective de départ à la retraite, et dans la mesure où l'agent ou l'agente 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. Elle devra avoir été proposée par l'IGRH ou l'IGAPS compétent, après un entretien avec l'agent ou l'agente.</p>		
<p>2 Avancement au grade d'ingénieur en chef</p> <p>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.</p>		

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 MTES.</p> <p>3 Avancement au grade d'ingénieur général de classe normale.</p> <p>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.</p> <p>4 Avancement à la classe exceptionnelle du grade d'ingénieur général</p> <p>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'Etat 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.</p>		
<p>Annexe LDG « promotion » Éléments d'appréciation et de priorisation CORPS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR</p> <p>2.2. Avancement au choix dans les corps d'encadrement</p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°55</u></p> <p align="center"><i>Supprimer l'annexe.</i></p>	<p align="center"><u>Amendement FO n°55</u></p>

<p>supérieur des AC et des AUE</p>		<p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>
<p>Règles générales. L'avancement repose sur l'évaluation du parcours professionnel et de la capacité à remplir avec succès 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'équité de traitement de tous les agents statutairement promouvables.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°54</u></p> <p><i>Supprimer.</i></p> <p>1 Règles générales</p> <p>L'avancement repose sur l'évaluation du parcours professionnel et de la capacité à remplir avec succès 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°54</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA f)</u></p> <p><i>Ajouter un paragraphe</i></p> <p>Pour ce qui concerne les administrateurs civils, les promotions de grade sont prononcées par arrêté du Premier ministre.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA f)</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p>

		amendement retenu
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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'Etat 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA g)</u></p> <p><i>Compléter le paragraphe Avancement au 3° niveau de grade</i></p> <p>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.</p> <p>Le troisième niveau de grade est ouvert aux AUE et aux ACHC ayant atteint le dernier échelon de leur grade et satisfait à l'obligation de mobilité qui ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle (« vivier 3 »), outre les deux voies communes à différents corps de catégorie A.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA g) retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :reformulation</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA g) reformulé</u></p> <p>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.</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement retenu</p>
<p>Annexe LDG « promotion » Éléments d'appréciation et de priorisation CATEGORIE « A type »</p> <p>2.3. Avancement au choix du 1er au 2° niveau de grade en catégorie A</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°56</u></p> <p><i>Supprimer l'annexe.</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°56</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p>

		<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">Amendement non retenu</p>
<p><u>Rappel des critères communs.</u> 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) 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). <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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...). 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°55</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p><u>Rappel des critères communs.</u> 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) 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). <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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...). 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°55</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation Cf amendement CGT n° 51 reformulé</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé Cf amendement CGT n° 51 reformulé</p> <p>vote amendement reformulé : défavorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
<p><u>Préambule :</u> L'avancement au second niveau de grade par la voie du choix intervient de manière différenciée dans le temps selon</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°56</u></p> <p><i>Supprimer :</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°56</u></p>

<p>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).</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>
<p>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.</p>		
<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des capacités d'adaptation <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 <ul style="list-style-type: none"> ✓ réactivité, adaptabilité, persévérance, maîtrise de soi 		

<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 <p>L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie A constituent des éléments complémentaires d'appréciation.</p> <p>Les propositions d'agents ayant accédé au 1^{er} 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.</p>		
<p>Enfin, une attention particulière doit être apportée aux agents méritants en fin de carrière.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°57</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>Enfin, une attention particulière doit être apportée aux agents méritants en fin de carrière selon l'alinéa 7 du décret 2010 888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°57</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote amendement CGT n°57</u> : favorable</p> <p style="text-align: center; color: green;">amendement non retenu</p> <p style="text-align: center;">Amendement CGT n°57 reformulé cf amendement reformulé CGT n°31 reformulé</p> <p>Enfin, il sera apporté une attention toute particulière aux agents méritants 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</p>

		<p>conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.</p> <p>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</p> <p>vote amendement reformulé : défavorable</p> <p>amendement reformulé retenu</p>
<p>Les données statistiques relatives à la campagne de promotion précédente figurent sur les fiches techniques correspondantes (TA APAE et TA IDTPE) 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.</p>		
<p>Annexe LDG « promotion » Éléments d'appréciation et de priorisation CATEGORIE « A type »</p> <p>2.4. Avancement au choix du 2ème au 3ème niveau de grade en catégorie A</p>	<p><u>Amendement FO n°57</u></p> <p><i>Supprimer l'annexe.</i></p>	<p><u>Amendement FO n°57</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : défavorable</p> <p>amendement non retenu</p>
<p><u>Rappel des critères communs.</u> 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</p>	<p><u>Amendement CGT n°58</u></p> <p><i>Modifier :</i></p>	<p><u>Amendement CGT n°58</u></p>

<p>ministériel et, le cas échéant, à l'extérieur de celui-ci.</p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) 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). <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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...). 	<p>Rappel des critères communs.</p> <p>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.</p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) 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). <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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...). 	<p><u>Avis de l'administration</u> :reformulation cf amendement CGT n° 51 reformulé</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p>amendement reformulé (cf amendement CGT n° 51 reformulé)</p> <ul style="list-style-type: none"> les qualités développées (dont les qualités professionnelles individuelles-et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et les compétences acquises; <p>amendement reformulé retenu</p>
<p>En complément de l'analyse des critères communs rappelés ci-dessus, la promotion au 3^e 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 ⁽¹⁾</p> <p>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 des agents ayant démontré un parcours très méritant</p>	<p><u>Amendement CGT n°59</u></p> <p><i>Supprimer :</i></p> <p>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 des agents ayant démontré un parcours très</p>	<p><u>Amendement CGT n°59</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p>amendement non retenu</p>

(V3).	méritant (V3)-	
<p>L'accès au 3^{ème} niveau de grade en catégorie A, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, s'appréciera ainsi en particulier à travers l'examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées au cours de la carrière montrant la capacité à tenir des fonctions d'un niveau supérieur <ul style="list-style-type: none"> ◦ qualités managériales, leadership, ◦ capacité avérée au pilotage de projets complexes, d'équipes pluridisciplinaires ◦ recul, capacité de jugement, esprit de synthèse, d'analyse ◦ force de proposition 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°60</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>L'accès au 3^{ème} niveau de grade en catégorie A, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, s'appréciera ainsi en particulier à travers l'examen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées au cours de la carrière montrant la capacité à tenir des fonctions d'un niveau supérieur <ul style="list-style-type: none"> ◦ qualités managériales, leadership, 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 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°60</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>
<ul style="list-style-type: none"> • de la qualité, de la dynamique et de la nature de l'ensemble du parcours, avec un focus au 2^{ème} niveau de grade en particulier au titre du V1 ou du V2 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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^{ème} et dernier niveau de grade, seront privilégiés les parcours des agents qui ont exercé au 2^{ème} niveau de grade au moins 8 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 8 années requises notamment dans les situations suivantes :

- agents détachés sur un emploi fonctionnel de direction culminant au moins à l'indice brut 985 mais ne justifiant pas (encore) de la durée minimale requise en 2^e niveau de grade
- agents ayant exercé des fonctions de niveau élevé de responsabilité au 2^{ème} 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^{ème} niveau de grade, peut constituer un élément d'appréciation complémentaire (en cas de coexistence de plusieurs voies d'accès au 2^{ème} niveau, les propositions des agents promus par voie de sélection professionnelle pourront être examinées de manière plus privilégiée, l'accès au 2^{ème} 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

<p>administratives ne leur permettant pas d'accéder à un emploi fonctionnel.</p> <p>Caractéristiques communes aux différents viviers (hors conditions d'échelon) (les caractéristiques des viviers sont détaillés dans des fiches techniques par corps mises en ligne dans les pages Ressources humaines de l'intranet)</p> <p>Vivier 1 : 6 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</p> <p>Vivier 2 : 8 ans d'exercice de fonctions spécifiques listées par arrêté (fonctions dites « grafables » – cumul V1+V2 possible si V1 inférieur à 6 ans)</p> <p>Vivier 3 : « ensemble de la carrière »</p> <p>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.</p> <p>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 la cadre de la mise en œuvre de la campagne de promotion.</p> <p>Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national.</p> <p>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.</p>		
<p>Annexe LDG « promotion »</p>	<p>Amendement FO n°58</p>	<p>Amendement FO n°58</p>

<p>Éléments d'appréciation et de priorisation CATÉGORIE « B type »</p> <p>2.5. Avancement au choix du 1er au 2ème niveau de grade en catégorie B</p>	<p><i>Supprimer l'annexe.</i></p>	<p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> : défavorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>
<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) 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) <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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...). 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°61</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p><u>Rappel des critères communs.</u> L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) 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) <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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...). 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°61</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :reformulation cf amendement CGT n°51</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center;">amendement CGT n° 61 reformulé</p> <p>L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du le parcours, accompli au sein du pôle ministériel et, le cas échéant, à l'extérieur de celui-ci.</p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les 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 différents postes ou fonctions tenues (appréciations générales des

	<ul style="list-style-type: none"> • La prise en compte des moyens de faire les missions statutaires dans de bonnes conditions 	<p>entretiens d'évaluation).</p> <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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...). <p>vote amendement reformulé :</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
<p>Préambule : Les agents proposés devront avoir montré des capacités professionnelles sur plusieurs postes au sein de la catégorie B ou par l'approfondissement :</p> <p>– 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...)</p> <p>– 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...)</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°62</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p><u>Préambule :</u> Les agents proposés devront avoir montré des capacités professionnelles sur plusieurs postes au sein de la catégorie B ou par l'approfondissement :</p> <p>– 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...)</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°62</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>

<p>Le niveau de spécialisation ou d'expertise pourra, le cas échéant, être reconnu par un des comités de domaine opérant sous le pilotage de la DRI ; il pourra également s'apprécier, hors des champs des « comités de domaine » au sein d'une même famille métier, notamment sur les fonctions support.</p>	<p>– 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...)</p> <p>Le niveau de spécialisation ou d'expertise pourra, le cas échéant, être reconnu par un des comités de domaine opérant sous le pilotage de la DRI ; il pourra également s'apprécier, hors des champs des « comités de domaine » au sein d'une même famille métier, notamment sur les fonctions support.</p>	
<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des capacités d'adaptation : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°63</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des capacités d'adaptation : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°63</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ capacité à préparer les prises de décision ○ capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information ○ expertise, spécialisation 	<p>parties prenantes pour contribuer à des activités communes et travailler en mode projet</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. <ul style="list-style-type: none"> • des capacités d'adaptation et des qualités développées dans les postes occupés tout au long de la carrière » retracées dans les CREP 	
<p>L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie B constituent des éléments complémentaires d'appréciation.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°64</u></p> <p><i>Supprimer :</i></p> <p>L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie B constituent des éléments complémentaires d'appréciation.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°64</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable avec reformulation et repositionnement</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement CGT n°64 reformulé et à repositionner dans les critères communs</p> <p>L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie B constituent des éléments complémentaires</p>

		<p>d'appréciation.</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p>amendement reformulé retenu</p>
<p>Les propositions d'agents ayant accédé au 1^{er} 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 ne saurait pour autant constituer un obstacle à une promotion ultérieure. Enfin, une attention particulière doit être apportée aux agents méritants en fin de carrière.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°65</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>Les propositions d'agents ayant accédé au 1^{er} 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 ne saurait pour autant constituer un obstacle à une promotion ultérieure sauf si les agents qui ont réussi un concours ne sont pas promus.. Enfin, une attention particulière doit être apportée aux agents méritants en fin de carrière.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°65 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p> <p align="center">amendement CGT n°56 reformulé</p> <p>Les propositions d'agents ayant accédé au 1^{er} 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, il sera apporté une attention toute particulière aux agents méritants 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'État.</p> <p>Dans la mesure du possible, les agents méritants en fin de carrière, n'ayant pas bénéficié d'évolution de corps ou de</p>

		<p>grade durant leur carrière doivent être promus</p> <p>vote amendement reformulé : favorable</p> <p>amendement reformulé retenu</p>
<p>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</p> <p>Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national.</p>		
<p>Annexe LDG « promotion » Éléments d'appréciation et de priorisation CATÉGORIE « B type »</p> <p>2.6. Avancement au choix du 2ème au 3ème niveau de grade en catégorie B</p>	<p><u>Amendement FO n°59</u></p> <p><i>Supprimer l'annexe.</i></p>	<p><u>Amendement FO n°59</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> : défavorable</p> <p>amendement non retenu</p>
<p><u>Rappel des critères communs.</u></p> <p>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.</p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p>	<p><u>Amendement CGT n°66</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p><u>Rappel des critères communs.</u></p> <p>L'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du le parcours, accompli au sein du pôle ministériel et, et cas échéant, à l'extérieur de celui-ci.</p>	<p><u>Amendement CGT n°66</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :</p> <p><u>Vote</u> :</p>

<ul style="list-style-type: none"> des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) 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). <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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...). 	<p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) 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). <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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...). La prise en compte des moyens de faire les missions statutaires dans de bonnes conditions 	<p style="text-align: center;">cohérence</p>
<p><u>Préambule :</u></p> <p>Les agents proposés devront avoir montré des capacités professionnelles sur plusieurs postes au sein de la catégorie B ou par l'approfondissement :</p> <p>– 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...)</p> <p>– 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,</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°67</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>Les agents proposés devront avoir montré des capacités professionnelles sur plusieurs postes au sein de la catégorie B ou par l'approfondissement :</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°67</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote Amendement CGT n°67</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>

urbanisme...).		
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la capacité d'adaptation : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 pour les managers d'équipe. 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°68</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la capacité d'adaptation : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 pour les 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°68</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center; color: green;">cohérence</p>

	<p>managers d'équipe.</p> <ul style="list-style-type: none"> des capacités d'adaptation et des qualités développées dans les postes occupés tout au long de la carrière » retracées dans le CREP 	
<p>foLa spécialisation ou l'expertise peut être reconnue par un des comités de domaine opérant sous le pilotage de la Direction de la Recherche et de l'Innovation.</p> <p>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 ...).</p>		
<p>L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie B constituent des éléments complémentaires d'appréciation.</p> <p>L'ancienneté détenue au 2ème niveau de grade ainsi que, le cas échéant la voie d'accès ayant permis d'y accéder peuvent constituer des éléments d'appréciation complémentaires (en cas de coexistence de plusieurs voies d'accès au 2ème niveau, les propositions des agents promus par voie de sélection professionnelle pourront être examinées de manière privilégiée, l'accès au 2ème niveau par la voie du choix ne pouvant pour autant constituer un obstacle à une promotion ultérieure).</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°69</u></p> <p><i>Supprimer :</i></p> <p>L'ancienneté détenue dans le corps et le mode d'accès à la catégorie B constituent des éléments complémentaires d'appréciation.</p> <p>L'ancienneté détenue au 2ème niveau de grade ainsi que, le cas échéant la voie d'accès ayant permis d'y accéder peuvent constituer des éléments d'appréciation complémentaires (en cas de coexistence de plusieurs voies d'accès au 2ème niveau, les propositions des agents promus par voie de sélection professionnelle pourront être examinées de manière privilégiée, l'accès au 2ème niveau par la voie du choix ne pouvant pour autant constituer un obstacle à une promotion ultérieure)</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°69</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement retenu</p>
<p>Enfin, une attention particulière doit être apportée aux agents méritants en fin de carrière.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°70</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>Enfin, une attention particulière doit être apportée aux agents méritants en fin de carrière.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°70</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : reformulation cf amendement CGT n°31</p>

		<p><u>Vote :</u></p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
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 en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national.	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°71</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>Elles permettent aux services comme aux harmonisateurs d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national respectant des critères non discriminants et à égalité de traitement, non discutables.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°71</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>
<p>Annexe LDG « promotion » Éléments d'appréciation et de priorisation CATÉGORIE « C type »</p> <p>2.7. Avancement au choix de l'échelle C1 à l'échelle C2 en catégorie C</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°60</u></p> <p><i>Supprimer l'annexe.</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°60</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> : défavorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>

<p><u>Préambule :</u> 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 2 ou 3 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 3 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).</p>		
<p>L'accès au second 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.</p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) et des compétences acquises : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°72</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>L'accès au second niveau de grade en catégorie C par la voie du tableau d'avancement s'appréciera, pour les agents répondant aux conditions statutaires requises, et l'ancienneté acquise à travers l'analyse des critères communs rappelés ci-dessous.</p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) et des compétences acquises : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°72</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p> <p><u>Amendement reformulé cf Amendements CGT n°33, FO n°36 et FSU n°9 reformulés + amendement CGT n°32</u></p> <p>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 :</p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p>

<p>structurée et à partager l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> de la participation à la vie collective de la structure de l'implication dans l'exercice des fonctions des résultats obtenus sur les postes ou fonctions tenues (appréciations générales des entretiens d'évaluation) 	<p>contribuer à des activités communes et travailler en mode projet</p> <ul style="list-style-type: none"> capacité à la prise de décision capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information de la participation à la vie collective de la structure de l'implication dans l'exercice des fonctions des résultats obtenus sur les postes ou fonctions tenues (appréciations générales des entretiens d'évaluation) 	<ul style="list-style-type: none"> qualités développées, compétences acquises, autonomie, capacité à s'organiser, capacité à interagir, en interne et en externe, capacité à la prise de décision, capacité à communiquer de manière claire et structurée et à partager l'information, passage de C2 vers C3 : capacité à encadrer une équipe la participation à la vie collective de la structure, participation à la formation interne l'implication dans l'exercice des fonctions la participation à l'action sociale et en tant qu'interlocuteur social, représentant du personnel <p>amendement reformulé retenu</p>
	<p><u>Amendement de l'administration n°11</u></p> <p><i>Ajouter :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> de la participation à la vie collective de la structure, participation à la formation interne la participation à l'action sociale et en tant qu'interlocuteur social, représentant du personnel 	<p><u>Amendement de l'administration n°11 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p>

<p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle à la lecture :</p> <ul style="list-style-type: none"> de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés et de leur durée ; de la variété des environnements (hiérarchiques, géographique, employeurs, services déconcentrés, administration centrale interlocuteurs...) 	<p align="center"><u>Amendement CGT n°73</u></p> <p><i>Supprimer :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> de la nature des fonctions exercées ou des postes occupés et de leur durée ; de la variété des environnements (hiérarchiques, géographique, employeurs, services déconcentrés, administration centrale interlocuteurs...) 	<p align="center"><u>Amendement CGT n°73</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p align="center">cohérence</p>
<p>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.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°74</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>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.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°74</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u> reformulation Cf.amendement CGT n°31 reformulé</p> <p><u>Vote :</u></p> <p align="center">amendement reformulé retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°12</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>En complément, 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.</p>	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°12 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p>
<p>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 la cadre de la mise en œuvre de la campagne de promotion.</p>		

<p>Elles permettent aux services d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°75</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>Elles permettent aux services d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national : sans discrimination et égalitaire</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°75</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :reformulation</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement CGT n°75 reformulé</p> <p>Elles permettent aux services d'établir des tableaux de propositions en cohérence avec la conduite de l'exercice au niveau national : avec équité et sans discrimination et égalitaire</p> <p>vote amendement reformulé : défavorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
<p>Annexe LDG « promotion » Éléments d'appréciation et de priorisation</p> <p>2.8. Avancement au choix de l'échelle C2 à l'échelle C3 en catégorie C</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°61</u></p> <p><i>Supprimer l'annexe.</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°61</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> : défavorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>

<p>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 2 ou 3 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 2 grades.</p>		
<p>L'avancement de C2 à C3 s'opère par la voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi au choix soit par combinaison du tableau d'avancement et d'un concours ou d'un examen professionnel.</p>	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°13</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>L'avancement de C2 à C3 s'opère :</p> <ul style="list-style-type: none"> par combinaison du tableau d'avancement et d'un concours ou 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) 	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°13</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u> défavorable</p> <p align="center">amendement retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement CGT n°76</u></p> <p><i>Ajouter :</i></p> <p>Pour les ETST et les dessinateurs, il n'existe que le tableau d'avancement pour l'avancement de C2 à C3.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°76 retiré</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p>
<p>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.</p>		

<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées dans la ou les fonctions tenues ou le ou les postes occupés • des résultats obtenus (appréciations générales des entretiens d'évaluation) • de l'implication dans l'exercice des fonctions • de la participation à la vie collective de la structure • de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté dans le grade et le corps <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°77</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées dans la ou les fonctions tenues ou le ou les postes occupés • des résultats obtenus (appréciations générales des entretiens d'évaluation) • de l'implication dans l'exercice des fonctions • de la participation à la vie collective de la structure • de l'expérience professionnelle, de l'ancienneté dans le grade et le corps <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°77</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u></p> <p><u>Vote :</u></p> <p style="text-align: center;">cohérence</p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement de l'administration n°14</u></p> <p><i>Ajouter :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • de la participation à la vie collective de la structure, participation à la formation interne • la participation à l'action sociale et en tant qu'interlocuteur social, représentant du personnel 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement de l'administration n°14 retiré</u></p> <p><u>Vote :</u></p>
	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°10</u></p> <p><i>Ajouter :</i></p> <p>Les agents concernés par le reclassement à l'échelle C2 via le PPCR ne doivent en aucun cas être exclus des</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement UNSA n°10</u></p> <p><u>Avis de l'administration :</u> favorable</p>

	propositions de promotions à l'échelle C3 au seul motif de ce reclassement	<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>
<p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) et des compétences acquises : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 pour les managers d'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 <p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la nature des fonctions exercées, ou du ou des postes occupés et de leur durée (construction d'un parcours professionnel antérieur au poste actuel) 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°78</u></p> <p><i>Supprimer :</i></p> <p>La valeur professionnelle sera notamment appréciée à travers l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des qualités développées (dont les qualités personnelles et relationnelles) et des compétences acquises : <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 pour les managers d'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 	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°78</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : reformulation</p> <p><u>Vote</u> :</p> <p style="text-align: center;">cohérence</p>

<ul style="list-style-type: none"> de la variété des environnements (hiérarchiques, géographique, employeurs, services déconcentrés, administration centrale interlocuteurs...) <p>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.</p>	<p>L'analyse de la qualité du parcours s'appuiera quant à elle sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> la nature des fonctions exercées, ou du ou des postes occupés et de leur durée (construction d'un parcours professionnel antérieur au poste actuel) de la variété des environnements (hiérarchiques, géographique, employeurs, services déconcentrés, administration centrale interlocuteurs...) 	
<p>3 - Avancement au choix des ouvriers des parcs et ateliers</p> <p>Annexe LDG « promotion » Éléments d'appréciation et de priorisation</p>	<p><u>Amendements CGT n°79 et CFDT n°8</u></p> <p><i>Supprimer l'annexe.</i></p>	<p><u>Amendements CGT n°79 et CFDT n°8</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p>amendement retenu</p>
<p>Annexe LDG « promotion » 4 - 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)</p> <p><u>1- Textes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 (consultable sur le site intranet de la DRH à partir du lien suivant : http://intra.rh.sg.i2/textes-de-reference-r905.html) 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 (consultable sur le site intranet de la DRH à partir du lien suivant : <http://intra.rh.sg.i2/textes-de-reference-r1047.html>)
- Règlements intérieurs locaux

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

<p><u>n° 2016-1697 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement :</u> 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 établies dans les présentes lignes directrices de gestion pour les corps de fonctionnaires.</p>		
<p>5 - Changement de corps des agents exerçant une activité syndicale</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°80</u></p> <p><i>Ajouter les activités de représentation des personnels : CLAS, associations, mutuelles ... que ce soit en PNA ou en détachement.</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°80</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : défavorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement non retenu</p>
<p>Propositions relevant des fédérations syndicales</p> <p>Les fonctionnaires 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. Pour les agents bénéficiant également de décharges au titre de l'action sociale ministérielle, il est pris en compte la somme des décharges syndicales et associatives pour déterminer l'atteinte ou non du seuil des 70%.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°81</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>Les fonctionnaires 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.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement CGT n°81</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>

	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°15</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>Les fonctionnaires 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. Pour les agents bénéficiant également de décharges au titre de l'action sociale ministérielle, il est pris en compte la somme des décharges syndicales et associatives pour déterminer l'atteinte ou non du seuil des 70%.</p>	<p align="center"><u>Amendement de l'administration n°15</u></p> <p><u>Vote</u> : défavorable</p> <p align="center">amendement retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement CGT n°82</u></p> <p><i>Ajouter :</i></p> <p>L'administration adressera aux fédérations, associations, mutuelles... annuellement la liste des agents promouvables et les conditions d'éligibilité à la promotion.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°82</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement retenu</p>
<p>Propositions relevant des services</p> <p>Les 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 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.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°83</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>Les fonctionnaires 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.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°83</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u>: favorable</p> <p><u>Vote</u> : favorable</p> <p align="center">amendement retenu</p>

	<p align="center"><u>Amendement CGT n°84</u></p> <p><i>Ajouter :</i></p> <p>Pour les agents bénéficiant également de décharges au titre de l'action sociale ministérielle, il est pris en compte la somme des décharges syndicales et associatives pour déterminer l'atteinte ou non du seuil des 70%.</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°84</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :défavorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p align="center">amendement non retenu</p>
	<p align="center"><u>Amendement CGT n°85</u></p> <p><i>Ajouter :</i></p> <p>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</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°85</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> :favorable</p> <p><u>Vote</u> :favorable</p> <p align="center">amendement retenu</p>
<p>6 - Avancement de grade ou d'échelon spécial des agents exerçant une activité syndicale</p> <p>Agents déchargés d'activité ou mis à disposition ou consacrant au moins 70% de leur temps de travail à une activité syndicale</p> <p>Les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°86</u></p> <p><i>Modifier :</i></p> <p>Les fonctionnaires 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</p>	<p align="center"><u>Amendement CGT n°86</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : favorable</p>

<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Les inscriptions de plein droit sont directement établies par l'administration et ne nécessitent pas de proposition formelle de la part des fédérations.</p> <p>Références : article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet. Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale</p>	<p>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 :</p>	<p><u>Vote</u> : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement retenu</p>
<p>Agents consacrant moins de 70% de leur temps de travail à une activité syndicale</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°62</u></p> <p><i>Ajouter :</i></p> <p>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 étudiés lorsqu'ils entrent dans le cadre des critères des présentes LDG.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Amendement FO n°62</u></p> <p><u>Avis de l'administration</u> : reformulation</p> <p><u>Vote</u> :</p>

		<p style="text-align: center;">amendement FO n°62 reformulé</p> <p>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.</p> <p>Vote amendement reformulé : favorable</p> <p style="text-align: center;">amendement reformulé retenu</p>
<p>Les 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 proposés par leur chef de service comme tout autre agent du service, conformément aux critères des LDG et en se référant aux fiches annexes correspondantes.</p>		
<p>7 - Harmonisation</p> <p>Lignes directrices et principes en matière d'harmonisation</p> <p>Le périmètre de compétence d'un « responsable d'harmonisation » est défini à partir du croisement des paramètres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> ◦ Changement de corps (liste d'aptitude – LA) 		

- Avancement de grade (TA)

Corps de catégorie A - gestion centralisée

Il existe 2 groupes de « responsables » d'harmonisation

- 1 pour l'accès à la catégorie A par LA et pour le TA au deuxième niveau de grade
- 1 pour le TA au troisième niveau de grade et à l'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 MTES-MCTRCT, 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. *Tableau*